

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Temuan Umum

a. Profil MAN 3 Padang Lawas

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Padang Lawas berdiri sejak tahun 1997 yang berawal dari Pondok Pesantren Syekh Umar yang sudah berdiri sejak tahun 1972. Pada tahun 1997, Pondok Pesantren Syekh Umar berubah menjadi MAN Marenu, dan pada tahun 2019 berganti nama menjadi MAN 3 Padang Lawas. Secara geografis, MAN 3 Padang Lawas berada di Desa Marenu Kecamatan Aek Nabara Barumon Kab. Padang Lawas, hingga saat ini jumlah keseluruhan peserta didiknya telah mencapai 264 orang peserta didik.

Tabel. 4.1
Profil MAN 3 Padang Lawas

Nama Madrasah	:	Madrasah Aliyah Negeri 3 Padang Lawas
Kepala Madrasah	:	Hj. Nuraini, S.Ag. MA
NPWP	:	00.169.889.2-118.000
NPSN	:	10263559
NSM	:	131112190001
Provinsi	:	Sumatera Utara
Kabupaten	:	Padang Lawas
Kelurahan	:	Marenu
Jl. dan No.	:	Desa Marenu
Kode Pos	:	22755
Telp.	:	081397346694
Email	:	man3padanglawas@gmail.com
Faximile/Fax	:	-
Daerah	:	Pedesaan
Status	:	Negeri
Akreditasi	:	A (Amat Baik)
No. Akreditasi	:	1452/BAN-SM/SK/2019
Penerbit	:	BAN Akreditasi Nasional Madrasah
Tahun Berdiri	:	1997
Tahun Penegrian	:	1997

Keg. Belajar Mengajar	:	Pagi Hari
Bangunan Madrasah	:	Permanen
Luas Lahan	:	30.250 M ²
Luas Bangunan	:	2280 M ²
Jarak ke Pusat Kecamatan	:	3 km
Jarak ke Pusat Kabupaten/Kota	:	30 km
Terletak pada lintasan	:	Jalan Pedesaan
Jumlah Keanggotaan KKM	:	3 Madrasah
Organisasi Pengelenggara	:	Kementerian Agama RI

Sumber: Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024

b. Visi, Misi dan Tujuan

Madrasah Aliyah Negeri 3 Padang Lawas sebagai lembaga pendidikan berciri khas Islam perlu mempertimbangkan harapan Peserta Didik, orang tua Peserta Didik, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat dalam merumuskan visinya. Madrasah Aliyah Negeri 1 Plus Padang Lawas juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi; era informasi dan globalisasi yang sangat cepat. Madrasah Aliyah Negeri 3 Padang Lawas ingin mewujudkan harapan dan respon dalam visi berikut:

1) Visi

“Terwujudnya Manusia yang berkualitas, Beriman dan berakhlak Mulia, Berilmu, Terampil Memiliki daya saing Teknologi Serta Mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara”.

Tabel. 4.2
Indikator Visi MAN 3 Padang Lawas

No	Nilai	Indikator
1.	Unggul dalam Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetitif dalam SNAMPTN/SBMPTN 2. Kompetitif dalam olimpiade IPS 3. Kompetitif dalam KIR 4. Kompetitif dalam berpidato bahasa Inggris maupun Bahasa Arab 5. Kompetitif dalam kegiatan lomba pramuka 6. Kompetitif dalam lomba seni & olahraga
2.	Beriman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membudayakan bacaan-bacaan takbir, tahmid, tahlil, istigfar, dan doa-doa pendek dalam kehidupan sehari-hari. 2. Mengadakan Tadarusan menjelang pelajaran dimulai. 3. Mengawali dan mengakhiri kegiatan belajarserta akktifitas sehari-hari dengan berdoa. 4. Melaksanakan Sholat Berjamaah Duhur di Sekolah. 5. Membayar infak setiap hari Jum'at. 6. Mengadakan kegiatan solat Duha.
3.	Berakhlak Mulia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu menjaga silaturahmi antar sesama warga sekolah baik murid, guru serta personal sekolah lainnya. 2. Tidak melakukan perbuatan yang dapat merugikan orang lain, lingkungan atau pun diri sendiri. 3. Menghindari ucapan-ucapan buruk yang bertentangan dengan nilai dan norma agama serta lingkungan. 4. Selalu menerapkan perilaku jujur baik dalam bersikap atau pun berucap. 5. Menghormati yang lebih tua dan sayang kepada yang lebih muda serta toleran kepada sesama. 6. Selalu menjaga kepercayaan orang lain dengan selalu bersikap dan berperilaku jujur serta tidak melakukan perbuatan curang.

4.	Mampu Menyongsong Globalisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Arab baik secara lisan atau pun tulisan. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas belajar dengan menggunakan komputer. 3. Mampu berkomunikasi jarak jauh dengan memanfaatkan ketersediaan perangkat teknologi berbasis internet. 4. Mampu menyampaikan informasi melalui layanan E-mail; 5. Mampu mengumpulkan informasi melalui media berita online.
----	-------------------------------	--

Sumber: Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024

2) Misi

- a) Menciptakan pendidikan yang Islami, berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman
- b) Melaksanakan Kurikulum yang mampu memenuhi kebutuhan anak didik dan masyarakat serta mengarah kepada peningkatan pengalaman ajaran Agama Islam.
- c) Menyiapkan Anak didik berkompentensi dan tenaga Kependidikan yang profesional dalam bidangnya masing masing.
- d) Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dapat menghasilkan lulusan berprestasi dan berkualitas.
- e) Menumbuhkan kesadaran siswa agar mampu menjadikan ajaran dan nilai-nilai Islam sebagai landasan dalam kehidupan sehari-hari.

3) Tujuan

Tujuan yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 3 Padang Lawas adalah:

- a) Terlaksananya pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM) dan kekompakan (team teaching) untuk lebih mengoptimalkan SDM Guru dan mencegah

terjadinya kekosongan jam pelajaran supaya setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.

- b) Penerapan evaluasi atau penilaian hasil belajar (ulangan tengah semester dan ulangan umum akhir semester) secara konsisten dan berkesinambungan.
- c) Optimalisasi pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.
- d) Memotivasi dan membantu peserta didik untuk pengembangan diri dalam mengenali potensi diri dan minat melalui program bimbingan konseling sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal.
- e) Optimalisasi pelayanan terhadap peserta didik dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran.
- f) Optimalisasi pengembangan diri dalam hal minat dan bakat siswa melalui program bimbingan konseling dan ekstrakurikuler (volley Ball, Pramuka, Perisai Diri, dan keterampilan lain yang relevan) sehingga setiap siswa dapat mengembangkan bakat yang dimiliki secara optimal.

Dari tujuan tersebut, dioperasionalkan dalam tujuan yang lebih spesifik sebagai berikut:

- a) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar dan bimbingan secara efisien dan efektif.
- b) Menumbuh-kembangkan semangat belajar, mendorong dan membantu siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
- c) Menumbuh-kembangkan semangat pendalaman ajaran islam, sehingga melahirkan siswa yang bertaqwa dan memiliki akhlaqul karimah.
- d) Menumbuh-kembangkan penghayatan kebangsaan sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

- e) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan warga Madrasah dan komponen terkait lainnya demi terwujudnya pelayanan prima bagi pemakai jasa pendidikan (stakeholder).
- f) Meningkatkan kualitas kelembagaan dengan pengembangan sarana dan prasarana serta kesejahteraan tenaga kependidikan, untuk dapat memberikan pelayanan maksimal.
- g) Meningkatkan kegiatan ekstra kurikuler, sehingga dapat tampil dalam berbagai event perlombaan dan pertandingan.

Sedangkan Tujuan Prioritas yang dikembangkan untuk Tahun Pelajaran 2023/2024 sebagai berikut:

- a) Mengadakan pembinaan terhadap peserta didik, guru dan pegawai secara berkelanjutan;
- b) Mengadakan jam tambahan pada pelajaran UN, yaitu bimbingan belajar di sore hari bagi siswa kelas XII.
- c) Mengadakan Tadarusan menjelang pelajaran dimulai, kegiatan solat Dhuha, Sholat Dzuhur Berjama'ah, Kultum ba'da Dzuhur oleh siswa atau guru, Yasin setiap hari Jum'at, Tadabur Alam, peringatan hari besar Islam, dan membentuk kelompok-kelompok pengajian/evaluasi keagamaan peserta didik;
- d) Menjalin komunikasi yang baik dengan Pemerintah;
- e) Kerjasama dengan Dinas dan instansi terkait dan/atau pihak lain untuk pelaksanaan program Madrasah produktif di MAN 3 Padang Lawas.
- f) Pengadaan Gedung dan sarana prasarana laboratorium bahasa, Laboratorium Komputer, Laboratorium Fisika, Laboratorium Kimia, Laboratorium Biologi, Laboratorium Keagamaan dan Laboratorium Keterampilan;
- g) Membentuk kelompok gemar Bahasa Inggris dan Bahasa Arab;
- h) Membentuk kelompok belajar terbimbing;
- i) Pengadaan buku penunjang;
- j) Pengadaan komputer;

- k) Pembuatan Blog Sekolah;
 - l) Mengintensifkan kelompok belajar siswa;
 - m) Mengintensifkan komunikasi dan kerjasama dengan orang tua;
 - n) Pelaporan kepada orang tua secara berkala;
 - o) Pembentukan Guru Mentor;
 - p) Pengadaan Masjid Madrasah yang representatif;
- c. Data Pendidik dan Tenaga Pendidik

Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tenaga pendidik mencakup profesional yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, pelatih, fasilitator, serta berbagai sebutan lain sesuai dengan keahlian khususnya. Guru berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga profesional yang bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, memberikan bimbingan dan pembinaan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Mengacu pada peran yang dijalankan, pendidik memiliki tanggung jawab menciptakan lingkungan pendidikan bermakna, menyenangkan, kreatif, progresif, dan dialogis. Guru harus tetap memiliki komitmen profesional meningkatkan kualitas pendidikan, memberikan contoh yang baik, serta menjaga reputasi lembaga, profesi, dan posisi mereka sesuai dengan kepercayaan yang diberikan. Pendidik adalah semua orang yang bertugas membimbing siswa, selain itu dapat dipahami bahwa pendidik adalah individu secara khusus dipersiapkan sebagai pengajar (Budiana, 2021). 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.

Di MAN 3 Padang Lawas, untuk menciptakan pembelajaran yang berjalan dengan baik dan lancar maka tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu faktor berjalannya proses pembelajaran yang sesuai dengan harapan dan ketentuan yang berlaku baik dalam skala lokal atau dalam skala nasional. Secara umum tenaga pendidikan dan kependidikan di MAN 3 Padang Lawas terdiri dari 26 tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dalam gambaran pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.3
Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN 3 Padang Lawas
(Berdasarkan Jenjang Pendidikan)

No.	Status Pendidik dan Tenaga Kependidikan	Jenjang Pendidikan				
		S-2	S-1	D3	<D3	Jlh
1	Guru Tetap	2	6	-	-	8
2	Guru Tidak Tetap	-	9	-	-	9
3	Pegawai Tetap	-	-	-	-	-
4	Pegawai Tidak Tetap	-	4	-	-	5
4	BP / BK	-	-	-	-	-
Jumlah		2	19	-	-	21

Sumber: *Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024*

Dari tabel di atas dipahami bahwa jumlah guru yang bersekolah hingga jenjang magister (S2) sebanyak 2 orang, sarjana (S1) sebanyak 24 orang, dan untuk jenjang yang lebih bawah tidak ada. Kemudian, dapat dilihat bahwa jumlah guru tetap adalah sebanyak 8 orang, dan guru non tetap adalah sebanyak 13 orang, serta guru pegawai tidak tetap sebanyak 5 orang sehingga semua totalnya adalah 26 orang.

Data tersebut adalah berdasarkan data jenjang pendidikan dan status guru dan tenaga kependidikan di MAN 3 Padang Lawas. Untuk melihat keseluruhan tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 3 Padang Lawas berdasarkan kedudukannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel. 4.4
Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN 3 Padang Lawas
(Berdasarkan Kedudukannya)

No.	Nama	Kedudukan
1.	Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag., MA	Kepala Madrasah
2.	Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag	Wakil Bag. Kurikulum
3.	H. Parsaulian Daulay, S.Ag, MA	Guru Bahasa Arab
4.	Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag	Guru Quran Hadits
5.	Saminta Tanjung, S. Ag	Guru Bahasa Indonesia
6.	Tiaroh Siregar, S. Ag	Guru SKI
7.	Musa Pangidoan Rambe, S.Pd.I	Guru Sejarah
8.	Saut Martua, S.Pd. Si	Guru Matematika
9.	Erliyanti, S.Pd	Guru Bahasa Inggris
10.	Febrianto, S.Pd	Guru Fisika
11.	Debbi Pane, S.Pd.I	Guru Bahasa Inggris
12.	Tiasinah Harahap, S.Si	Guru Kimia
13.	Hasnita Hazraini Harahap, S.Pd	Guru Biologi
14.	Linda Agustina Tanjung, S.Pd	Guru Fisika
15.	Nu Saidah Hasibuan, S.Pd	Guru Bahasa Inggris
16.	Yusran Siregar, S.Pd	Guru PJOK
17.	Hengki Muda Harahap, S.Pd	Guru BK
18.	Muhammad Rizal Ritonga, S.Pd	Guru PKN (IPS)
19.		Guru Fikih
20.		Guru Akidah Akhlak
21.	Tri Bella Mentari Tarihoran, S.E	Staf TU
22.		Cleaning Service
23.		Cleaning Service
24.		Cleaning Service
25.		Satpam
26.		Satpam

Sumber: Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024

Dari data tabel di atas dipahami bahwa jumlah guru sebanyak 20 orang, staf TU 1 orang, cleaning service 3 orang, dan satpam 2 orang.

Dengan demikian, dalam mendukung proses pembelajaran yang lebih bermutu dan peningkatan pembelajaran yang bermakna, tenaga pendidik dan kependidikan menjadi salah satu objek penting dalam pembelajaran untuk menunjang pencapaian tujuan pembelajaran.

d. Data Peserta Didik

Peserta didik menjadi unsur lain dalam proses pembelajaran, guru tanpa peserta didik proses pembelajaran tidak akan dapat berjalan. Begitu juga dengan peserta didik tanpa guru maka proses pembelajaran tidak akan bermakna. Secara keseluruhan, keberadaan sarana dan prasarana yang memadai memperkuat hubungan antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Guru dapat mengajar dengan lebih efektif, siswa dapat belajar dengan lebih baik, dan interaksi antara keduanya menjadi lebih produktif dan bermakna.

Jumlah siswa di MAN 3 Padang Lawas dapat dipahami dalam tabel yang dipaparkan sebagai berikut di bawah ini.

Tabel. 4.5

Jumlah Peserta Didik MAN 3 Padang Lawas

Tahun Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		Total
	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	Siswa	Rombel	
2019/2020	60	3	62	3	61	3	183
2020/2021	59	3	61	3	60	3	180
2021/2022	62	3	61	3	60	3	183
2022/2023	61	3	62	3	61	3	184
2023/2024	65	3	61	3	62	3	188
Total	307	-	307	-	304	-	918

Sumber: Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024

Dari data di atas dipahami bahwa jumlah siswa pada tahun ajaran 2019/2020 sebanyak 183, tahun ajaran 2020/2021 sebanyak 180, tahun ajaran 2021/2022 sebanyak 183, tahun ajaran 2022/2023 sebanyak 184, dan tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 188. Total peserta didik MAN 3 Padang Lawas sejak tahun ajaran 2019/2020 hingga tahun ajaran 2023/2024 adalah sebanyak 918 peserta didik.

e. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sekolah yang memadai dan berkualitas adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, aman, dan menyenangkan bagi semua pihak yang terlibat. Menurut Faruk dalam penelitiannya menyebutkan bahwasanya manajemen sarana dan

prasarana di dalam lembaga sekolah adalah proses penting dalam pengelolaan perlengkapan yang terkait dengan pembelajaran. Dengan perencanaan yang baik, pengelolaan sarana dan prasarana di sekolah mendukung pencapaian tujuan utama pendidikan. Prioritas terhadap pengelolaannya sangat penting untuk memastikan keberhasilan proses pembelajaran. Diharapkan bahwa melalui manajemen yang efektif, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang siap berkontribusi dalam pembangunan masyarakat. Manajemen sarana dan prasarana meliputi berbagai aspek, mulai dari pengadaan hingga evaluasi, dengan tujuan memberikan layanan profesional kepada siswa, guru, dan masyarakat secara efisien dan efektif (M. I. F. Fauzi, 2020). Hal ini juga membantu sekolah dalam perencanaan, pengadaan, dan evaluasi sarana prasarana guna untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada seluruh stakeholder sekolah.

Ketersediaan dan kualitas sarana prasarana di dalam suatu lembaga pendidikan sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi siswa secara optimal. Di MAN 3 Padang Lawas sendiri terdapat sekitar 19 sarana dan prasarana dalam mendukung proses pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas, dan keadaannya cukup baik. Untuk lebih memahaminya dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel. 4.6

Sarana dan Prasarana MAN 3 Padang Lawas

No	Fasilitas	Luas (m ²)	Jumlah	Keadaan
1.	Ruang Teori / Kelas	64	9 Ruang	Baik
2.	Laboratorium	-	1 Ruang	Baik
3.	Perpustakaan	100	1 Ruang	Baik
4.	Aula	521	1 Ruang	Baik
5.	Ruang UKS	12	1 Ruang	Baik
6.	Ruang Kepala	17.5	1 Ruang	Baik
7.	Ruang Guru	124	1 Ruang	Baik
8.	Ruang TU	128	1 Ruang	Baik
9.	Ruang OSIS	20	1 Ruang	Baik
10.	Kamar Mandi / WC Guru	30	5 Ruang	Baik

11.	Kamar Mandi / WC Siswa	60	10 Ruang	Baik
12.	Gudang	49.5	5 Ruang	Baik
13.	Mushalla	1990	1 Ruang	Baik
14.	Dapur Umum	79	1 Ruang	Baik
15.	Kantin	90	2 Ruang	Baik
16.	Pramuka	64	1 Ruang	Baik
17.	Lapangan Volly	48	1 Ruang	Baik
18.	Pos Satpam	4	1 Ruang	Baik
19.	Lapangan Futsal	200	1 Ruang	Baik

Sumber: *Dokumen MAN 3 Padang Lawas, 2024*

Dari tabel di atas, dipahami bahwa sarana dan prasarana yang ada di MAN 3 Padang Lawas cukup baik atau baik baik dalam suasana kelas maupun sarana pendukung pembelajaran seperti laboratorium, ruang UKS dan perpustakaan. Dengan demikian, hal ini dapat dipahami bahwa program manajemen kepala madrasah sangat baik dalam pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan di MAN 3 Padang Lawas.

2. Temuan Khusus

Strategi manajemen kepala madrasah adalah rencana yang disusun dan dilaksanakan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Strategi ini mencakup berbagai aspek, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan program pendidikan. Secara umum, kegiatan manajemen kepala madrasah dalam suatu lembaga pendidikan terkait dengan pengembangan visi, misi dan tujuan pendidikan, membuat perencanaan strategis madrasah, melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan baik dan berkelanjutan, tata kelola keuangan, pengembangan kurikulum, pembinaan budaya madrasah yang sehat dan mendukung peningkatan kualitas anak didik, penggunaan teknologi sebagai tuntutan perkembangan globalisasi yang semakin tidak dapat terkendali, dan kegiatan evaluasi serta pemantauan berkelanjutan.

Strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dapat mencakup beberapa langkah konkret seperti adanya pelatihan dan pengembangan, pengadaan sumber daya seperti komputer, jaringan internet dan pelatihan, melakukan monitoring dan umpan balik, pemberian insentif khusus, kolaboratif dan berkelanjutan,

pemberian dukuan dan bimbingan seperti pelatihan, adanya evaluasi dan penyesuaian perencanaan berkelanjutan. Dengan menerapkan strategi manajemen ini secara konsisten dan komprehensif, kepala madrasah dapat membantu meningkatkan kinerja guru dalam mengintegrasikan teknologi komputer dalam pembelajaran, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif.

Strategi manajemen kepala madrasah MAN 3 Padang Lawas dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer dilaksanakan dengan beberapa komponen yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan diskusi/ rapat lanjutan, kerjasama, pengembangan kurikulum, dan peningkatan kualitas tenaga pendidik, kemudian dilanjutkan dengan kegiatan evaluasi yang dilaksanakan dengan program observasi kinerja guru, pembinaan, dan tindak lanjut untuk menciptakan program yang lebih baik kedepannya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi kemudian diolah dengan alat bantu pada software NVivo selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran yang terstruktur pada hasil penelitian yang diperoleh.

Gambaran awal ini sebagai pembuka dalam memberikan sedikit hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan penelitian berkaitan dengan “Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas”, sumber data inti penelitian ini terdiri dari 4 narasumber yang terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala bagian kurikulum, dan 4 guru sebagai tenaga pengajar di MAN 3 Padang Lawas. Hasil penelitian ini secara detail dapat dipahami dalam gambaran pada hasil perolehan data observasi dan wawancara penelitian ini.

a. Penerapan Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan Memanfaatkan Teknologi Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Strategi merupakan serangkaian langkah dan keputusan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengelola sumber daya yang ada, menghadapi tantangan dan peluang organisasi. Hal ini

melibatkan pembuatan aturan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi serta pengembangan program-program yang sesuai. Kesuksesan sebuah sekolah dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas guru bergantung pada kepemimpinan dan manajemen kepala sekolahnya. Kepala sekolah/madrasah, bersama dengan kementerian agama dan dinas pendidikan, memiliki model kepemimpinan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh kualitas tenaga kependidikan dan pendidik di wilayah masing-masing. Kinerja sebuah madrasah seringkali ditentukan oleh kepala madrasah karena mereka bertanggung jawab dalam menetapkan arah dan mengendalikan perjalanan sekolah menuju pencapaian tujuan.

Kepala madrasah memiliki peran kunci sebagai pemimpin di sekolah, yang bertanggung jawab atas pengelolaan pendidikan. Mereka juga diharapkan untuk memastikan bahwa pencapaian tujuan pendidikan sejalan dengan misi dan visi sekolah. Selain itu, kepala madrasah memiliki tanggung jawab signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Hal ini menandakan bahwa kualitas guru dapat ditingkatkan secara substansial jika kepala madrasah dapat memberikan pengaruh dan bimbingan yang tepat kepada seluruh staf pengajar. Untuk memahami strategi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer informasi tersebut dapat dipahami melalui hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA yang menjabat sebagai kepala madrasah mengatakan bahwasanya:

Saya sangat mendukung penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru karena dapat meningkatkan efisiensi, akses terhadap informasi, dan metode pengajaran yang lebih modern dan interaktif. Kami menyediakan pelatihan khusus untuk penggunaan teknologi komputer, mengadakan workshop, dan menyediakan dukungan teknis untuk memastikan semua guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hal yang sama juga telah dipaparkan oleh Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag sebagai wakill kepala MAN 3 Padang Lawas bagian kurikulum yang mengatakan bahwa:

Madrasah kami telah menerapkan beberapa kebijakan dan program untuk mengembangkan kinerja guru menggunakan teknologi komputer. Salah satu program utama adalah pelatihan rutin dalam penggunaan perangkat lunak pendidikan dan platform e-learning. Kepala Madrasah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer diintegrasikan dalam strategi manajemen Madrasah dengan mengadakan evaluasi berkala dan mengarahkan penggunaan teknologi sesuai dengan tujuan pembelajaran (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Kamudian hal tersebut didukung oleh beberapa pernyataan dari beberapa guru pengajar di MAN 3 Padang Lawas yang mengatakan bahwasanya:

Ya, kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru dengan menyediakan pelatihan teknologi, akses ke platform online, dan dukungan teknis yang diperlukan (H. Parsaulian Daulay, 2024). Kepala Madrasah aktif memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru. Kami memiliki platform online untuk pelatihan dan pertukaran informasi. Kepala Madrasah juga menyediakan pelatihan teknologi komputer secara berkala (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024). Kepala Madrasah aktif memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Beliau menyediakan akses ke platform pembelajaran online dan juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknologi guru (Saut Martua, 2024). Kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di Madrasah ini. Beliau menyediakan pelatihan tentang penggunaan platform pembelajaran online dan alat-alat teknologi terkini. Kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru dan menyediakan pelatihan serta sumber daya untuk memastikan guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup (Febrianto, 2024).

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di atas maka dapat dipahami bahwa kepala MAN 3 Padang Lawas sangat mendukung proses pembelajaran berbasis komputer untuk mendukung adanya sebuah

moderasi dalam peningkatan mutu dan kualitas kinerja guru yang mampu dalam meningkatkan kompetensi diri dalam pembelajaran.

Strategi manajemen kepala madrasah sangat penting dalam proses meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. Berikut beberapa alasan mengapa hal ini penting: 1) Pemahaman Teknologi: Kepala madrasah yang memahami teknologi akan dapat memberikan bimbingan yang efektif kepada guru dalam penggunaan teknologi komputer dalam proses pengajaran dan pembelajaran. 2) Pengembangan Keterampilan, melalui strategi yang tepat, kepala madrasah dapat merencanakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menggunakan komputer sebagai alat pembelajaran. 3) Pemberian Sumber Daya, kepala madrasah dapat mengalokasikan sumber daya, baik dalam bentuk perangkat keras maupun perangkat lunak, yang diperlukan oleh guru untuk mengintegrasikan teknologi komputer dalam pembelajaran mereka. 4) Pengawasan dan Evaluasi, dengan strategi yang baik, kepala madrasah dapat melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap penggunaan teknologi komputer oleh guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan kinerja. 5) Motivasi dan Dukungan, kepala madrasah dapat memberikan motivasi dan dukungan kepada guru dalam mengadopsi teknologi komputer dengan mengakui dan memberi penghargaan atas upaya mereka dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penggunaan teknologi tersebut. 6) Pengintegrasian Kurikulum, strategi manajemen yang efektif memungkinkan kepala madrasah untuk mengintegrasikan penggunaan komputer dalam kurikulum Madrasah dengan cara yang menyeluruh dan terkoordinasi. 7) Pemecahan Masalah, kepala madrasah yang efektif dalam manajemen akan dapat membantu guru dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul dalam penggunaan teknologi komputer dalam pembelajaran.

Dengan adanya strategi manajemen kepala madrasah yang baik dalam mengelola penggunaan komputer dalam pembelajaran, diharapkan

kinerja guru dapat meningkat secara signifikan, sehingga berdampak positif pada pencapaian siswa dalam proses pembelajaran. Proses penerapan strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dengan proses pemanfaatan media komputer dilakukan dengan beberapa proses yang berkaitan dengan pengadaan diskusi, kerjasama, pengembangan dan peningkatan kualitas. Hal ini dapat dipahami sebagai berikut dalam paparan data hasil wawancara dan observasi penelitian ini.

1) Diskusi

Diskusi adalah proses pembelajaran di mana informasi yang diperoleh melalui persepsi menjadi bermakna dan signifikan untuk pemilihan tindakan. Dalam konteks organisasi, proses belajar melalui diskusi dapat menyebabkan perubahan perilaku individu. Dalam konteks manajemen kepala Madrasah, diskusi adalah suatu proses interaktif di mana berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, staf administratif, siswa, dan orang tua, saling bertukar informasi, ide, dan pandangan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Diskusi ini penting untuk berbagai aspek manajemen Madrasah, termasuk dalam pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, pengembangan profesional, evaluasi dan penilaian, komunikasi dan kolaborasi. Melalui diskusi yang efektif, kepala Madrasah dapat memastikan bahwasanya pengelolaan berjalan dengan baik, tujuan pendidikan tercapai, dan kualitas pendidikan terus ditingkatkan. Proses diskusi dilakukan dalam penerapan strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas untuk mencapai peningkatan kinerja guru yang dalam hal ini terkait dengan kinerja guru berbasis komputer.

Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA mengatakan bahwa:

Saya mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui observasi kelas, diskusi dengan guru, serta survei kepuasan siswa dan orang tua. Langkah konkret yang diambil meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring oleh guru

senior, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk peningkatan kompetensi (Hj. Nuraini Tanjung, 2024). Saya memastikan program ini sesuai dengan kebutuhan dan tantangan dengan melibatkan guru dalam perencanaan dan mengadakan sesi diskusi untuk memahami kebutuhan mereka. Saya selalu melibatkan guru dalam proses perencanaan dan implementasi. Hal ini dilakukan melalui rapat rutin, kelompok kerja, dan forum diskusi yang memungkinkan guru untuk memberikan masukan dan berbagi pengalaman (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Ibu Wakil Kepala MAN 3 Padang Lawas juga mengatakan:

Kami melibatkan staf pengajar dan staf administrasi melalui pertemuan rutin, forum diskusi, dan workshop yang bertujuan untuk berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah ini. Madrasah kami sangat mendukung kolaborasi antar guru dalam penggunaan teknologi komputer. Kami memfasilitasi berbagai forum diskusi dan kelompok kerja di mana guru dapat berbagi pengalaman dan praktik terbaik (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Bapak H. Parsaulian Daulay, S.Ag, MA mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui diskusi berkala dengan staf pengajar, survei kepuasan guru, dan evaluasi kinerja guru secara individu (H. Parsaulian Daulay, 2024).

Ibu Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag juga mengatakan bahwa:

.....Kepala Madrasah mengadakan pertemuan dan diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan kami mengenai pengembangan kinerja (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024).

Selanjutnya, Bapak Saut Martua, S.Pd, Si juga telah mengatakan:

.....kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Kepala Madrasah sering mengadakan pertemuan dan diskusi untuk membahas strategi pengembangan kinerja (Saut Martua, 2024).

Bapak Febrianto, S.Pd telah mengatakan bahwa:

.....kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru. Beliau sering mengadakan pertemuan tim (diskusi) untuk membahas strategi pengembangan kinerja. Saya merasa kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3

Padang Lawas. Beliau selalu membuka ruang untuk diskusi dan memberikan saran-saran yang berharga (Febrianto, 2024).

Dengan begitu, kegiatan diskusi dilakukan dalam proses tukar pikiran dalam mencapai tujuan maksimal perencanaan lanjutan yang akan dilakukan mendatang. Hal ini menjadi kegiatan rutinitas MAN 3 Padang Lawas dalam mencapai target pendidikan yang diinginkan. Salah satunya adalah dengan diskusi atas kebutuhan dan peningkatan kualitas kinerja guru di masa mendatang di MAN 3 Padang Lawas. Hasil observasi peneliti terkait strategi manajemen kepala madrasah meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dipahami bahwasanya terdapat tingkat kolaborasi dan komunikasi yang baik antara kepala Madrasah, guru, dan staf terkait implementasi strategi ini. Pertemuan rutin dan forum diskusi membantu dalam berbagi pengalaman dan solusi atas kendala yang dihadapi.

Dari hasil wawancara di atas dipahami bahwa proses diskusi atau tukar pikiran menjadi salah satu bentuk pelaksanaan dalam strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas. Secara spesifik proses diskusi ini merujuk kepada identifikasi kebutuhan pengembangan. Hal ini sesuai dengan yang disebutkan Bapak H. Parsaulian Daulay yang telah mengatakan bahwa kepala Madrasah mengidentifikasi kebutuhan melalui diskusi berkala dengan staf pengajar, survei kepuasan guru, dan evaluasi kinerja individu, kemudian Ibu Hj. Nurami Tanjung, S.Ag mengatakan melakukan observasi kelas, diskusi dengan guru, serta survei kepuasan siswa dan orang tua. Kemudian, proses diskusi juga merujuk kepada proses dukungan pengembangan kinerja guru, hal ini dimana Ibu Hikmah Dalilah Hasibuan mengatakan bahwa kepala Madrasah mengadakan pertemuan dan diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan guru. Saut Martua dan Febrianto juga mengatakan bahwa kepala Madrasah sering mengadakan pertemuan untuk membahas strategi pengembangan kinerja dan memberikan dukungan yang cukup, termasuk ruang untuk

diskusi dan saran berharga. Terakhir, bahwa dalam proses diskusi dilakukan untuk pelaksanaan program pengembangan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Hj. Nuraini Tanjung yang mengatakan bahwa melibatkan guru dalam perencanaan, mengadakan sesi diskusi, pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring oleh guru senior, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan. Ibu Hj. Erlinaros Tanjung juga mengatakan bahwa melibatkan staf pengajar dan administrasi melalui pertemuan rutin, forum diskusi, workshop, serta mendukung kolaborasi antar guru dalam penggunaan teknologi komputer. Secara keseluruhan, pendekatan yang diambil oleh kepala Madrasah dan wakil kepala Madrasah di MAN 3 Padang Lawas dalam strategi manajemen diskusi ini meliputi identifikasi kebutuhan menyeluruh, dukungan memadai, serta pelaksanaan program yang melibatkan partisipasi aktif dari para guru.

2) Kerjasama

Kerjasama adalah proses di mana dua pihak atau lebih bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam kerjasama, setiap individu atau kelompok menyumbangkan keahlian, sumber daya, dan usaha mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja secara terpisah. Kerjasama dalam sistem strategi manajemen kepala madrasah adalah elemen kunci yang memastikan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan dan administrasi. Dalam konteks ini, kerjasama melibatkan berbagai pemangku kepentingan seperti guru, staf administratif, siswa, orang tua, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA, ia mengatakan bahwa: strategi khusus meliputi penyediaan modul pelatihan online, akses ke webinar, dan kerjasama dengan institusi yang memiliki keahlian di bidang teknologi pendidikan untuk memberikan pelatihan yang sesuai (Hj. Nuraini Tanjung, 2024). Hal ini menjadi salah satu tindak lanjut dalam proses observasi kinerja

guru dalam peningkatan kompetensi guru dalam sistem komputerisasi sehingga menciptakan guru yang melek komputer. Hal ini sesuai dengan yang dikatakannya bahwa:

Saya mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui observasi kelas, diskusi dengan guru, serta survei kepuasan siswa dan orang tua. Langkah konkret yang diambil meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring oleh guru senior, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk peningkatan kompetensi (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hal ini sebagai langkah dalam meminimalisir kurangnya SDM guru dalam proses peningkatan mutu kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Kepala Madrasah berupaya mengatasi tantangan dengan mencari pendanaan tambahan, baik dari pemerintah maupun swasta, serta mengadakan pelatihan tambahan bagi guru yang memerlukan. Sistem mentoring dan kerja sama dengan institusi pendidikan lain juga diinisiasi untuk membantu meningkatkan keterampilan teknologi guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru berbasis komputer.

Berdasarkan wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah MAN 3 Padang Lawas, Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA, menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru, terutama dalam hal teknologi pendidikan yaitu dengan kerjasama. Hal ini mencakup kerjasama dalam penyediaan pelatihan dan sumber daya seperti modul pelatihan online, akses ke webinar. Selanjutnya, bekerja sama dengan institusi yang ahli di bidang teknologi untuk memberikan pelatihan yang sesuai.

Langkah yang dilakukan dalam bentuk kerja sama ini adalah pada bidang komputerisasi, yaitu mendatangkan professional di bidang komputer untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru di MAN 3 Padang Lawas. Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam hal ini bertujuan untuk mengadakan pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring guru senioritas, dan kolaborasi lembaga pendidikan untuk peningkatan kompetensi. Kerjasama dengan institusi pendidikan lain seperti untuk

memberikan dukungan tambahan dalam peningkatan keterampilan guru berbasis komputer. Sejauh ini, beberapa guru sudah mengikuti pelatihan secara mandiri kemudian memberikan pengalaman tersebut pada guru-guru lainnya. Langkah-langkah ini dilakukan bertujuan untuk meminimalisir kekurangan SDM guru dan meningkatkan mutu kinerja guru melalui peningkatan kompetensi sistem komputerisasi, sehingga menciptakan guru yang lebih melek teknologi dan mampu beradaptasi dengan perkembangan pendidikan berbasis digital.

3) Pengembangan Kurikulum

Pengembangan kurikulum merupakan suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk merancang, menerapkan, dan mengevaluasi kurikulum pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan siswa, standar pendidikan, dan tuntutan masyarakat serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Proses ini melibatkan berbagai langkah dan komponen penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan, efektif, dan efisien.

Pengembangan kurikulum yang efektif memerlukan kerjasama antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pendidik, siswa, orang tua, pakar pendidikan, dan pihak terkait lainnya. Proses ini harus berkelanjutan dan dinamis untuk memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan di masa depan. Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA mengatakan bahwa hal ini menjadi salah satu bentuk strategi manajemen yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan salah satunya adalah dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Intisari dalam temuan observasi peneliti di lapangan bahwa proses ini menjadi salah satu dari kegiatan evaluasi tahunan yang dilakukan pihak MAN 3 Padang Lawas. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi pengembangan kinerja guru, dengan kepala Madrasah dan tim kurikulum merancang program lanjutan

berdasarkan temuan evaluasi. Dalam beberapa kesempatan peneliti melihat adanya tatap muka dan rapat koordinasi antara pihak MAN 3 Padang Lawas dengan guru, komite dan orang tua peserta didik.

Kerjasama dengan komite dan orang tua siswa sangat penting dalam strategi manajemen kepala madrasah sebagai bentuk proses dalam peningkatan mutu kinerja kependidikan salah satunya adalah terkait dengan masalah tujuan yang diharapkan dengan adanya sistem manajemen kurikulum yang dilaksanakan kepala madrasah. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kurikulum adalah komponen penting yang terdiri dari tujuan, materi pembelajaran, metode, dan evaluasi, yang saling berkaitan dan menunjang (N. Huda, 2017). Kerjasama antar semua sub sistemnya memastikan kurikulum berjalan menuju tujuan pendidikan yang diharapkan.

Kesimpulan dari Hasil Wawancara dan Observasi peneliti di atas bahwa proses pengembangan kurikulum yang efektif di MAN 3 Padang Lawas memerlukan kerjasama antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pendidik, siswa, orang tua, pakar pendidikan, dan pihak terkait lainnya. Proses ini harus berkelanjutan dan dinamis agar kurikulum tetap relevan dan mampu memenuhi kebutuhan pendidikan di masa depan. Kerjasama Pemangku Kepentingan menurut Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA, kolaborasi antara berbagai pemangku kepentingan menjadi salah satu bentuk strategi manajemen untuk mencapai tujuan, seperti peningkatan kinerja guru berbasis komputer. Kemudian, dalam pengembangan ini dilakukan dengan proses berkelanjutan yaitu proses pengembangan kurikulum dijalankan secara terus-menerus untuk memastikan relevansi dan efektivitas. Evaluasi tahunan adalah bagian integral dari strategi ini. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi pengembangan kinerja guru. Kesimpulannya, pengembangan kurikulum di MAN 3 Padang Lawas adalah proses kolaboratif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan.

4) Peningkatan Kualitas Kinerja Guru

Peningkatan kualitas guru berbasis komputer adalah upaya untuk memperkuat kompetensi dan keterampilan mengajar guru melalui pemanfaatan teknologi komputer. Berbagai langkah tersebut dapat mencakup kepada berbagai inisiatif dan program, seperti pelatihan, penggunaan perangkat lunak pendidikan, dan pengembangan konten digital. Mengimplementasikannya peningkatan kualitas guru berbasis komputer dapat dilakukan secara efektif, menghasilkan guru yang lebih terampil dan siap untuk menghadapi tantangan pendidikan di era digital. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag MA mengatakan bahwa:

Strategi manajemen yang saya terapkan selama di MAN 3 Padang Lawas melibatkan beberapa aspek, seperti peningkatan kualitas pembelajaran melalui pelatihan guru secara rutin, pembentukan tim kerja yang efektif untuk berbagai program Madrasah, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa (Hj. Nuraini Tanjung, 2024). Peningkatan kualitas melalui pelatihan dan workshop guru. Peningkatan kuantitas melalui program rekrutmen guru baru dan peningkatan fasilitas belajar (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag mengatakan:

Kami menyadari bahwa tidak semua guru memiliki keterampilan yang sama dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi hal ini, kami mengadakan pelatihan intensif bagi guru-guru yang kurang terampil. Selain itu, kami juga mengimplementasikan sistem mentoring di mana guru yang lebih mahir dalam teknologi membantu mereka yang kurang terampil. Hal ini memastikan bahwa semua guru mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan mereka (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024). Kepala Madrasah menyusun rencana pelatihan dan pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Salah satu program utama adalah pelatihan rutin dalam penggunaan perangkat lunak pendidikan dan platform e-learning. Kepala Madrasah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer diintegrasikan dalam strategi manajemen Madrasah dengan mengadakan evaluasi berkala dan mengarahkan penggunaan teknologi sesuai dengan tujuan pembelajaran (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Bapak H. Parsaulian Daulay, S.Ag. MA mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah menyediakan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan metode pengajaran baru hingga pelatihan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Program pengembangan juga mencakup workshop, seminar, dan pertukaran pengalaman antar guru. Kepala Madrasah secara aktif memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru di Madrasah ini dengan menyediakan sumber daya, pelatihan, dan kesempatan untuk berbagi pengalaman (H. Parsaulian Daulay, 2024).

Ibu Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag mengatakan bahwa:

Kami memiliki akses ke berbagai sumber daya, mulai dari bahan pelatihan hingga dukungan teknis dalam penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Kepala Madrasah sangat efektif dalam memfasilitasi pelatihan. Beliau bekerja sama dengan tim pengembangan kurikulum untuk menyusun program yang relevan dengan kebutuhan guru. Kepala Madrasah aktif memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru. Kami memiliki platform online untuk pelatihan dan pertukaran informasi. Kepala Madrasah juga menyediakan pelatihan teknologi komputer secara berkala (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024).

Bapak Saut Martua, S.Ag juga mengatakan bahwa:

Saya merasa kepala Madrasah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru. Beliau selalu mengatur jadwal dengan baik dan memastikan semua guru dapat mengikuti pelatihan dengan optimal. Kepala Madrasah menyediakan berbagai sumber daya seperti buku referensi, akses ke jurnal pendidikan, dan juga dukungan dalam menghadiri seminar atau pelatihan di luar Madrasah (Saut Martua, 2024).

Selain itu, Bapak Febrianto, S.Pd juga mengatakan bahwa:

Menurut saya, kepala Madrasah sangat memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan. Dukungan yang disediakan oleh kepala Madrasah meliputi akses ke materi-materi pendidikan terkini, pengaturan pelatihan tambahan, dan juga bantuan dalam pengadaan peralatan pembelajaran, kemudian bentuk lain yang diberikan adalah terkait dengan dukungan yang disediakan oleh kepala Madrasah mencakup akses ke sumber daya pendidikan, pelatihan rutin, dan bimbingan individual (Febrianto, 2024).

Berdasarkan hasil observasi penelitian bahwa MAN 3 Padang Lawas memiliki kebijakan yang jelas terkait peningkatan kinerja guru. Program-program yang ada termasuk pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi berkala. Kepala Madrasah memimpin inisiatif ini dengan mengadakan rapat koordinasi dan mengarahkan sumber daya untuk mendukung program tersebut. Kebijakan ini mencakup penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak, serta pelatihan dalam penggunaannya. Program e-learning dan penggunaan platform digital dalam pengajaran menjadi fokus utama. Pihak MAN 3 Padang Lawas mengadakan berbagai jenis pelatihan profesional, termasuk pelatihan teknologi informasi, penggunaan platform e-learning, dan metode pengajaran inovatif. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan oleh instruktur internal maupun eksternal.

Kesimpulan dari hasil wawancara dan observasi peneliti di atas dapat dipahami bahwa peningkatan kualitas guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas, dilaksanakan dengan berbagai program yang ada seperti pelatihan dan workshop, dalam hal ini peningkatan kualitas guru melalui pelatihan rutin dalam penggunaan perangkat lunak pendidikan hal ini mencakup penggunaan teknologi komputer secara efektif dalam proses pembelajaran. Proses peningkatan kualitas kinerja guru ini tidak dapat lepas dari sistem monitoring yang telah dilaksanakan terhadap kinerja guru. Selain itu, diberikan dukungan yang baik dalam peningkatan kualitas kinerja guru seperti akses ke teknologi, dan pelatihan profesional. Peningkatan Kompetensi Guru menjadi salah satu program yang bertujuan untuk menghasilkan guru yang lebih terampil dalam menggunakan teknologi komputer, agar lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan di era digital saat ini, mampu meningkatkan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa. Dengan demikian, secara umum dapat dipahami bahwa di MAN 3 Padang Lawas memiliki kebijakan dan strategi yang

jelas serta komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. Melalui pelatihan rutin, dukungan sumber daya, sistem mentoring, dan evaluasi berkala.

Secara umum berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terkait dengan strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dilaksanakan setidaknya dalam 4 langkah. *Pertama*, Diskusi, yaitu proses dimana Kepala MAN 3 Padang Lawas memecahkan, menentukan dan mengambil keputusan tidak lepas dari hasil diskusi bersama. *Kedua*, Kerjasama, yaitu proses dalam melakukan kerjasama dengan pihak komite, orang tua dan institusi profesional di bidang komputer untuk memberikan pelatihan kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. *Ketiga*, proses Pengembangan Kurikulum, dimana dalam hal ini Kepala MAN 3 Padang Lawas melakukan pengembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diharapkan dapat dicapai yaitu peningkatan kinerja guru berbasis komputer. *Keempat*, Peningkatan Kualitas Kinerja Guru, dalam hal ini Kepala MAN 3 Padang Lawas memberikan pelatihan, kemudahan akses terhadap peningkatan kualitas kinerja guru berbasis komputer.

b. Mengevaluasi Strategi Kepemimpinan yang Dilaksanakan dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Kepala Madrasah secara sistematis harus mengevaluasi strategi kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal ini terkait dengan kinerja guru berbasis komputer. Melalui evaluasi yang terus-menerus dan responsif, kepala madrasah dapat memastikan bahwa strategi kepemimpinan yang dilaksanakan berkontribusi secara efektif dalam meningkatkan kinerja guru dalam pemanfaatan teknologi komputer dalam proses pembelajaran.

Evaluasi memainkan peran kunci dalam strategi manajemen kepala madrasah dengan beberapa cara yang penting, diantaranya terkait dengan pengukuran kinerja, identifikasi keberhasilan dan tantangan tujuan,

pengambilan keputusan yang terinformasi, perbaikan berkelanjutan, akuntabilitas, mendorong adanya inovasi, penguatan hubungan dengan pemangku kepentingan. Dengan memperhatikan pentingnya evaluasi dalam strategi manajemen, kepala madrasah dapat memastikan bahwa sekolah terus berkembang, beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan memberikan pendidikan berkualitas bagi siswa.

Mengevaluasi strategi kepemimpinan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer adalah langkah kritis dalam manajemen kepala madrasah. Evaluasi ini memungkinkan kepala madrasah untuk memastikan efektivitas strategi yang telah diterapkan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Seorang kepala madrasah dalam perannya sebagai pemimpin harus memiliki kompetensi yang meliputi kemampuan manajerial (Fahmi & Sutrisno, 2023).

Kompetensi manajerial ini mencakup berbagai aspek, terutama dalam hal pengelolaan institusi pendidikan madrasah. Melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen seperti perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan evaluasi dengan profesional, kepala madrasah dapat memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai manajer, kepala madrasah juga bertanggung jawab untuk melakukan kontrol dan pengawasan terhadap kinerja guru sebagai pendukung utama pelaksanaan program pendidikan. Melakukan kontrol dan pengawasan, kepala madrasah senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dan pelatihan kepada guru meningkatkan profesionalisme mereka. Dengan memiliki kompetensi manajerial yang kuat, kepala madrasah dapat terus mengembangkan kemampuan guru sebagai aset penting dalam mencapai tujuan pendidikan.

Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag, MA sebagai Kepala MAN 3 Padang Lawas mengatakan bahwa dalam pengelolaan manajemen yang dilaksanakan berbasis kepada transparan, terbuka dan berpartisipasi dalam peningkatan mutu dan kualitas kinerja guru berbasiskan kepada

komputerisasi. Hal ini sebagaimana terdapat dalam hasil wawancaranya yang mengatakan bahwa:

Tata kelola yang saya terapkan berfokus pada transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi aktif dari seluruh komponen Madrasah. Saya memastikan adanya komunikasi yang baik antara manajemen, guru, siswa, dan orang tua. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan semua program berjalan sesuai rencana (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag, MA sebagai Wakil Kepala MAN 3 Padang Lawas Bagian Kurikulum juga mengatakan bahwa:

Evaluasi kebutuhan pengembangan kinerja guru dilakukan melalui survei, observasi kelas, dan analisis hasil belajar siswa. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, kepala Madrasah menyusun rencana pelatihan dan pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Kegiatan evaluasi dalam program strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, terkhusus dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer dalam penerapan proses pembelajaran yang lebih bermakna. Hal ini tentunya bertujuan untuk peningkatan kompetensi yang lebih baik dalam kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat dipahami bahwa dalam program evaluasi yang dilaksanakan kepala MAN 3 Padang Lawas dilaksanakan dalam tiga proses yaitu mencakup kepada observasi, pembinaan dan tindak lanjut yang dilaksanakan kedepannya. Kegiatan observasi dilakukan untuk melihat perkembangan kinerja guru, pembinaan dilakukan sebagai proses dalam peningkatan kinerja guru, dan tindak lanjut menjadi proses dalam melaksanakan evaluasi berkelanjutan. Kegiatan evaluasi strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas yang dilaksanakan dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dipahami dalam paparan data peneliti ini.

1) Observasi

Observasi dalam strategi manajemen kepala madrasah adalah proses sistematis untuk mengamati, memantau, dan mengevaluasi berbagai aspek kegiatan pendidikan dan manajemen di madrasah. Beberapa aspek penting observasi dalam strategi manajemen kepala madrasah diantaranya adalah terkait dengan pengamatan kinerja guru dan staf, pemantauan kegiatan pembelajaran, evaluasi penggunaan sumber daya, penilaian implementasi kebijakan, pengamatan interaksi antara stakeholder, pemantauan lingkungan Madrasah, analisis data dan temuan observasi.

Observasi yang dilakukan secara teratur dan sistematis membantu kepala madrasah dalam mengelola dan memimpin madrasah dengan lebih efektif. Hal ini memungkinkan mereka untuk merespons secara proaktif terhadap perubahan dan tantangan yang terjadi dalam lingkungan pendidikan. Menurut keterangan Ibu Hj. Nuraini Tanjung, S.Ag MA bahwasanya:

Saya mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui observasi kelas (Hj. Nuraini Tanjung, 2024). Evaluasi juga dilakukan melalui penilaian kinerja guru secara berkala dan observasi langsung di kelas (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Kegiatan observasi dilakukan sebagai langkah dalam melihat, mengamati, dan mengawasi secara langsung kinerja guru di dalam kelas. Hal ini menjadi sebuah langkah dalam melakukan evaluasi untuk program yang lebih baik dan matang. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag sebagai Wakil

Kepala MAN 3 Padang Lawas Bidang Kurikulum bahwa:

Evaluasi kebutuhan pengembangan kinerja guru dilakukan melalui survei, observasi kelas, dan analisis hasil belajar siswa. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, kepala Madrasah menyusun rencana pelatihan dan pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Bapak H. Parsaulian Daulay, S.Ag, MA salah satu guru MAN 3 Padang Lawas telah membenarkan keterangan yang telah dipaparkan sebelumnya, dengan mengatakan bahwasanya:

Kepala Madrasah memberikan umpan balik secara teratur melalui evaluasi kinerja, observasi kelas, dan sesi mentoring ... (H. Parsaulian Daulay, 2024).

Selanjutnya, Ibu Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag yang juga salah satu guru pengajar di MAN 3 Padang Lawas juga mengatakan:

Kepala Madrasah melakukan evaluasi reguler terhadap penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru melalui survei dan feedback dari para guru (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024).

Bapak Saut Martua, S.Pd. Si juga mengatakan:

Kepala Madrasah memberikan umpan balik secara langsung kepada guru-guru setelah melakukan observasi kelas. Selain itu, juga ada sesi evaluasi kinerja secara berkala untuk membahas kemajuan dan area yang perlu diperbaiki (Saut Martua, 2024).

Hal tersebut juga telah di dukung dengan pernyataan dari Bapak Febrianto, S.Pd yang mengatakan bahwa:

Kepala Madrasah memberikan umpan balik secara rutin melalui observasi kelas dan juga sesi evaluasi kinerja tahunan. Umpan balik diberikan secara langsung melalui evaluasi kinerja dan diskusi individu antara kepala Madrasah dan guru (Febrianto, 2024).

Dengan begitu, dipahami bahwa dalam hasil wawancara dengan informan tersebut langkah utama dalam kegiatan evaluasi kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas dilaksanakan dengan teknik atau metode pengamatan (observasi) terlebih dahulu untuk melihat sejauh mana proses peningkatan kinerja guru berbasis komputerisasi yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan selama proses penelitian, dipahami bahwasanya proses pengukuran dan proses evaluasi kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas dilakukan secara berkala oleh kepala MAN 3 Padang Lawas. Kepala

madrasah menggunakan berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari rekan sejawat untuk menilai kinerja guru. Hal ini dilakukan sebagai wujud dalam menciptakan pola yang lebih baik dalam kinerja guru selanjutnya.

Kesimpulannya, bahwasanya proses evaluasi yang dilaksanakan kepala MAN 3 Padang Lawas dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer dilakukan secara berkala dan sistematis oleh kepala madrasah menggunakan berbagai metode seperti observasi kelas. Pendekatan komprehensif ini memastikan bahwa proses peningkatan kinerja guru dapat diidentifikasi dan dikembangkan secara efektif, menghasilkan guru yang lebih terampil dan siap menghadapi tantangan pendidikan di era digital.

2) Tindak Lanjut

Tindak lanjut evaluasi strategi manajemen kepala madrasah terhadap kinerja guru berbasis komputer sangat penting untuk memastikan bahwa perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan dapat dilakukan. Langkah tindak lanjut dapat dilakukan setelah evaluasi tersebut diantaranya adalah analisis hasil evaluasi, identifikasi area perbaikan, perencanaan tindakan korektif, implementasi tindakan korektif, monitoring dan pengawasan, evaluasi ulang, umpan balik dan penyesuaian, pelaporan dan komunikasi terstruktur terhadap pola peningkatan kinerja guru berbasis komputer. Melalui langkah-langkah tindak lanjut ini, kepala madrasah dapat memastikan bahwa evaluasi strategi manajemen terhadap kinerja guru berbasis komputer tidak hanya menjadi sekadar proses evaluasi, tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas manajemen Madrasah secara keseluruhan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa proses pengukuran dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala. Kepala Madrasah menggunakan berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari rekan sejawat untuk menilai kinerja guru.

Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan penerapan strategi pengembangan kinerja guru. Kepala Madrasah bersama tim kurikulum mengevaluasi hasil dan merancang program lanjutan berdasarkan temuan dari evaluasi tersebut.

Berdasarkan keterangan dari Bapak H. Parsaulian Daulay, S.Ag bahwa “kepala Madrasah memberikan umpan balik secara teratur melalui evaluasi kinerja, observasi kelas, dan sesi mentoring. Umpan balik ini membantu memperbaiki dan mengembangkan keterampilan sebagai pendidik” (H. Parsaulian Daulay, 2024). Kepala Madrasah aktif mencari solusi dan memberikan dukungan tambahan jika ada tantangan atau hambatan dalam penerapan strategi berbasis komputer ini, seperti dengan mengadakan sesi pelatihan tambahan atau proses dalam memberikan akses lebih lanjut ke sumber daya teknologi (Saut Martua, 2024).

Tindakan lanjutan ini menjadi sebuah proses dalam mengevaluasi temuan dalam observasi kepala MAN 3 Padang Lawas untuk mencari, menemukan, dan mengambil keputusan lebih lanjut terhadap proses manajemen yang dilaksanakan kepala MAN 3 Padang Lawas. Tindakan lanjut menjadi salah satu hal penting dalam proses evaluasi, karena hal ini menjadi penentu dalam pengambilan keputusan, penentuan langkah selanjutnya kedepan (Priyambodo, 2023). Dengan demikian, proses ini menjadi langkah penting dalam penentuan tindakan yang dilakukan kepala MAN 3 Padang Lawas dalam menjadikan guru yang memiliki nilai kinerja yang bagus dalam peningkatan kompetensi nilai kinerja berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

3) Pembinaan

Pembinaan kinerja guru berbasis komputer merupakan bagian integral dari sistem strategi manajemen kepala madrasah. Beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam pembinaan kinerja guru berbasis komputer diantaranya adalah terkait dengan masalah proses identifikasi kebutuhan, pelatihan dan pengembangan profesional,

penggunaan perangkat lunak pendidikan, pengembangan konten digital, integrasi teknologi dalam pengajaran, monitoring dan umpan balik, pengembangan komunitas pembelajaran, evaluasi kinerja.

Pembinaan kinerja guru berbasis komputer merupakan investasi jangka panjang dalam peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Melalui dukungan dan bimbingan yang tepat, guru dapat menjadi lebih percaya diri dan terampil dalam menggunakan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Program selanjutnya yang dilakukan kepala MAN 3 Padang Lawas setelah melaksanakan teknik observasi kinerja guru berbasis komputer adalah melaksanakan teknik pelatihan atau pembinaan secara khusus dan model kolaboratif dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

Hal ini dapat dipahami dalam hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA yang mengatakan bahwa:

Strategi khusus meliputi penyediaan modul pelatihan online, akses ke webinar, dan kerjasama dengan institusi yang memiliki keahlian di bidang teknologi pendidikan untuk memberikan pelatihan yang sesuai (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hasil wawancara di atas, dipahami bahwa setelah adanya metode observasi dalam penilaian kinerja guru berbasis komputer di MAN Padang Lawas, maka langkah selanjutnya adalah pembinaan setelah melakukan proses tindak lanjut. Ibu Wakil Kepala MAN 3 Padang Lawas Bagian Kurikulum juga mengatakan bahwa:

Untuk mengukur dampak penggunaan teknologi komputer terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kami melakukan beberapa upaya konkret. Ini termasuk survei dan kuesioner untuk siswa dan guru, analisis hasil belajar, dan observasi kelas. Data yang diperoleh digunakan untuk menilai efektivitas program dan membuat perbaikan yang diperlukan. Kami menyadari bahwa tidak semua guru memiliki keterampilan yang sama dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi hal ini, kami mengadakan pelatihan intensif bagi guru-guru yang kurang terampil (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan Wakil Kepala MAN 3 Padang Lawas di atas diperkuat dengan hasil wawancara dengan beberapa guru yang telah mengatakan bahwasanya:

..... kepala Madrasah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Beliau mengadakan pelatihan rutin dan menyediakan dukungan teknis jika diperlukan (H. Parsaulian Daulay, 2024). Kepala Madrasah berusaha untuk mengatasi tantangan tersebut dengan menyediakan bantuan teknis tambahan, pelatihan lanjutan, dan memperbaiki infrastruktur teknologi yang ada (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024). ... kepala Madrasah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Beliau selalu siap membantu jika ada kendala teknis atau kebutuhan lain terkait teknologi (Saut Martua, 2024). Kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru dan menyediakan pelatihan serta sumber daya untuk memastikan guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup (Febrianto, 2024).

Dengan demikian, hasil wawancara tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa Kepala MAN 3 Padang Lawas memiliki komitmen dalam memberikan pembinaan khusus berupa pelatihan terhadap guru yang belum mampu secara teknis dalam penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran. Hal ini terlihat bahwa di MAN 3 Padang Lawas sendiri terdapat mayoritas guru senior (tua) yang mengajar sejak lama di MAN 3 Padang Lawas sehingga hal ini menjadi salah satu kendala yang dialami dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah diperoleh peneliti selama proses penelitian dipahami bahwa hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi pengembangan kinerja guru. Kepala Madrasah bersama tim kurikulum mengevaluasi hasil dan merancang program lanjutan berdasarkan temuan dari evaluasi tersebut. Setelah itu, dilakukan sebuah pelatihan khusus bagi guru yang masih berada dalam tahap yang kurang kompetitif dalam penggunaan teknologi pada proses mendukung kinerja guru berbasis komputer. Pelatihan itu

sendiri dilakukan secara bersama-sama dan khusus yang dapat dilihat dalam gambar. 3 dan Gambar. 4 di atas, tentang pelatihan komputer bagi guru MAN 3 Padang Lawas.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada pembahasan evaluasi peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas dipahami dalam tiga langkah yaitu mencakup kepada: *Pertama*, Observasi yaitu proses evaluasi dilakukan dengan proses pengamatan (observasi kelas) terhadap kinerja guru agar kepala MAN 3 Padang Lawas mengetahui sejauh mana perkembangan dan kualitas kinerja guru dalam menggunakan komputer dalam proses pembelajaran. *Kedua*, Tindak Lanjut, dalam hal ini setelah diketahui sejauh mana peningkatan kualitas (kompetensi) kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas maka dilakukan tindak lanjut untuk proses manajemen selanjutnya, misalnya apabila masih terdapat guru belum mampu maka diberikan pelatihan khusus. *Ketiga*, Pembinaan pada masalah ini dilakukan pembinaan sebagai langkah lanjutan dalam proses observasi yang dilakukan terhadap kinerja guru.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Faktor pendukung dan penghambat dalam strategi manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas, kita bisa merujuk pada beberapa teori manajemen pendidikan dan adopsi teknologi. *Fayol's Principles of Management* menyebutkan bahwasanya Henri Fayol telah mengidentifikasi beberapa prinsip manajemen yang relevan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Uzuegbu & Nnadozie, 2015). Prinsip-prinsip ini dalam konteks madrasah dapat membantu kepala madrasah dalam merencanakan dan mengimplementasikan suatu strategi berbasis komputer. Madrasah dipandang sebagai sebuah sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Kepala madrasah harus dapat

mengelola input (sumber daya seperti guru dan teknologi), proses (pengajaran dan pembelajaran berbasis komputer), dan output (kinerja guru dan siswa dalam proses pembelajaran).

Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) bahwa penerimaan teknologi pengguna dipengaruhi oleh persepsi kemudahan penggunaan dan persepsi kegunaan teknologi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer, kepala madrasah perlu memastikan bahwa teknologi yang digunakan mudah dipahami dan bermanfaat bagi proses pengajaran (Fearnley & Amora, 2020). Teori *Diffusion of Innovations* (Rogers) mengidentifikasi bahwa adopsi teknologi baru terjadi melalui serangkaian tahapan: pengetahuan, persuasi, keputusan, implementasi, dan konfirmasi (Menzli et al., 2022). Kepala madrasah harus mendukung guru dalam setiap tahapan ini untuk memastikan adopsi teknologi yang sukses dalam proses penerapan yang berkelanjutan.

Dengan mengatasi faktor penghambat dan memaksimalkan faktor pendukung, kepala madrasah dapat secara efektif meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Tentunya hal ini perlu dilakukan dengan proses manajemen strategis, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan yang saling berkesinambungan dari seluruh pemangku kepentingan. Menurut hasil penelitian ini, bahwa faktor pendukung dalam proses penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas lebih kuat dibandingkan dengan faktor penghambatnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan peneliti selama proses penelitian.

1) Faktor Pendukung

a) Keterbukaan Kepemimpinan

Salah satu bentuk pendukung adanya peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas adalah keterbukaan Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam menerima masukan dan solusi yang baik dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik kedepannya. Hal ini sesuai dengan jiwa manajemen yang

dipaparkan oleh Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA yang telah mengatakan bahwa:

Tata kelola yang saya lakukan melibatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, akuntabilitas setiap program dan kegiatan, serta partisipasi aktif dari seluruh warga Madrasah. Saya memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil berdasarkan data dan evaluasi yang komprehensif. Selain itu, komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen, guru, dan siswa sangat ditekankan (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Keterbukaan yang menjadi salah satu prinsip jiwa pemimpin yang dimiliki Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA dalam proses manajemen yang sehat menjadi salah satu indikator kuat dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas yang sekarang sedang berinovasi (melakukan pembaruan) untuk selalu meningkatkan proses pembelajaran yang berbasiskan kepada digital.

Selain itu, masalah yang dihadapi diselesaikan secara terbuka oleh pihak MAN 3 Padang Lawas. Mengatasi masalah yang sedang dihadapi dilakukan dengan tangan terbuka, yaitu mengadakan diskusi berkala di MAN 3 Padang Lawas. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA yang telah mengatakan bahwa:

Saya menangani masalah atau hambatan dengan pendekatan yang terbuka dan kolaboratif. Setiap masalah dibahas dalam tim, dan solusi dicari bersama. Jika diperlukan, saya juga mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan atau lembaga terkait (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag mengatakan:

Komunikasi strategi dan tujuan pengelolaan strategi manajemen dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi, termasuk rapat-rapat, surat pemberitahuan, dan papan pengumuman di Madrasah. Selain itu, kami juga mengadakan pertemuan terbuka dan dialog dengan stakeholder Madrasah untuk memastikan bahwa mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Pendapat dan pernyataan Kepala dan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 3 Padang Lawas didukung oleh pernyataan dari guru-guru yang telah peneliti wawancarai. Mereka mengatakan bahwasanya:

Ya, saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru. Kepala Madrasah mendorong partisipasi guru dalam diskusi dan perencanaan program pengembangan (H. Parsaulian Daulay, 2024). Ya, kami merasa terlibat. Kepala Madrasah mengadakan pertemuan dan diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan kami mengenai pengembangan kinerja (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024). ... saya merasa kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Kepala Madrasah sering mengadakan pertemuan dan diskusi untuk membahas strategi pengembangan kinerja (Saut Martua, 2024). Ya, kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru. Beliau sering mengadakan pertemuan tim untuk membahas strategi pengembangan kinerja. Saya merasa kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Beliau selalu membuka ruang untuk diskusi dan memberikan saran-saran yang berharga (Febrianto, 2024).

Madrasah memiliki kebijakan yang jelas terkait peningkatan kinerja guru. Program-program yang ada termasuk pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi berkala. Kepala Madrasah memimpin inisiatif ini dengan mengadakan rapat koordinasi dan mengarahkan sumber daya untuk mendukung program tersebut. Hasil observasi peneliti bahwa terdapat kebijakan spesifik yang mendukung dalam penggunaan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Kebijakan ini mencakup penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak, serta pelatihan dalam penggunaannya. Program *e-learning* dan penggunaan platform digital dalam pengajaran menjadi fokus utama. Guru-guru cukup terlibat dalam penyusunan program peningkatan kinerja. Mereka diajak untuk memberikan masukan dan umpan balik selama tahap perencanaan dan evaluasi program.

Kesimpulannya, bahwa dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas didukung oleh adanya keterbukaan manajemen, komunikasi yang efektif, partisipasi aktif dari seluruh warga Madrasah, dan kebijakan yang jelas. Program pelatihan dan penggunaan teknologi komputer diintegrasikan secara komprehensif untuk memastikan guru-guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan pendidikan di era digital.

b) Kolaboratif

Kolaboratif adalah suatu pendekatan atau gaya kerja yang melibatkan kerjasama antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kolaboratif sering kali merujuk pada metode pengajaran dan manajemen di mana guru, siswa, dan staf bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung.

Manurut hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA bahwa:

Saya menangani masalah atau hambatan dengan pendekatan yang terbuka dan kolaboratif. Setiap masalah dibahas dalam tim, dan solusi dicari bersama. Jika diperlukan, saya juga mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan atau lembaga terkait (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hal serupa juga dikatakan oleh Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag sebagai Wakil Kepala MAN 3 Padang Lawas Bidang Kurikulum yang mengatakan bahwa:

Kepala madrasah aktif dalam mengelola pengembangan kinerja guru dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kami juga mendorong staf pengajar untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam forum-forum diskusi dan kolaboratif (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Dari hasil wawancara di atas dipahami bahwa kegiatan proses manajemen yang sehat menjadi salah satu bentuk proses dalam

meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. Hubungan sebagai bentuk kolaborasi yang dilaksanakan berupa kerjasama antar guru, kerjasama antar sekolah dengan eksternal (orang tua peserta didik dan komite Madrasah serta mengundang pelatihan komputer di MAN 3 Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dalam gambar 2, dan 3 di atas yang memberikan gambaran rapat tahunan yang dilaksanakan pihak MAN 3 Padang Lawas.

Selain itu, bentuk kolaboratif yang dilaksanakan dalam sistem strategi manajemen MAN 3 Padang Lawas adalah dengan bentuk saling peduli, mengajari dan bertukar pikiran lintas guru bidang studi yang ada di MAN 3 Padang Lawas. Menurut hasil wawancara dengan Ibu Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag mengatakan bahwa:

..... melalui evaluasi kinerja berkala dan juga melalui sesi mentoring dan *coaching* yang dilakukan oleh kepala Madrasah atau senior guru (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024).

Kemudian, hasil wawancara lainnya menyebutkan bahwa:

Kepala Madrasah biasanya mengadakan evaluasi kinerja secara berkala dan juga meminta masukan dari guru-guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja (Saut Martua, 2024). Kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di Madrasah ini. Beliau menyediakan pelatihan tentang penggunaan platform pembelajaran online dan alat-alat teknologi terkini (Febrianto, 2024).

Kepala MAN 3 Padang Lawas berusaha dalam memberikan sistem manajemen yang baik dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, pembelajaran, dan inovasi. Ini mendorong keterlibatan aktif semua pihak dan membangun komunitas yang saling mendukung. Proses pengukuran dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala. Kepala Madrasah menggunakan berbagai metode, termasuk

observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari rekan sejawat untuk menilai kinerja guru. Terdapat tingkat kolaborasi dan komunikasi yang baik antara kepala Madrasah, guru, dan staf terkait implementasi strategi ini. Pertemuan rutin dan forum diskusi membantu dalam berbagi pengalaman dan solusi atas kendala yang dihadapi.

Kesimpulannya, bahwa dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas didukung oleh adanya pendekatan kolaboratif yang diterapkan oleh kepala Madrasah dan manajemen. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan, pelatihan rutin, penggunaan teknologi, dan evaluasi berkala menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru dan inovasi dalam proses pembelajaran. Kolaborasi antara guru, manajemen, dan eksternal adalah kunci dalam mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

c) Eksternal

Hubungan internal dan eksternal sangat perlu dilakukan dalam meningkatkan pola kinerja yang lebih baik, baik itu terhadap guru maupun bagi madrasah sendiri. Hal yang dilakukan selain adanya hubungan yang baik antar pihak MAN 3 Padang Lawas dengan pihak komite dan orang tua peserta didik, juga dilakukan terhadap

pihak yang memiliki pengetahuan yang baik terhadap komputer sehingga memberikan pelatihan-pelatihan terhadap guru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA yang mengatakan bahwa:

.... Jika diperlukan, saya juga mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan atau lembaga terkait (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hal yang sama juga telah dipaparkan oleh Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag yang mengatakan bahwa:

Madrasah kami sangat mendukung kolaborasi antar guru dalam penggunaan teknologi komputer. Kami memfasilitasi

berbagai forum diskusi dan kelompok kerja di mana guru dapat berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Selain itu, kami juga mengadakan workshop dan seminar yang fokus pada inovasi dalam pengajaran berbasis teknologi, yang membantu guru dalam mengembangkan metode pengajaran baru dan lebih efektif (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Beberapa guru yang peneliti wawancarai juga memberikan hasil yang sama, hal ini dapat dipahami dalam hasil wawancara sebagai berikut:

Ya, kami merasa bahwa kepala Madrasah memberikan pelatihan yang cukup dan dukungan teknis bagi kami dalam penerapan teknologi komputer (Hikmah Dalilah Hasibuan, 2024). Kepala Madrasah menyediakan berbagai sumber daya seperti buku referensi, akses ke jurnal pendidikan, dan juga dukungan dalam menghadiri seminar atau pelatihan di luar Madrasah (Saut Martua, 2024). Saya merasa bahwa kepala Madrasah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru (Febrianto, 2024).

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa pihak Madrasah mengadakan berbagai jenis pelatihan profesional, termasuk pelatihan teknologi informasi, penggunaan platform *e-learning*, dan metode pengajaran yang inovatif. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan oleh instruktur internal maupun eksternal. Pelatihan yang diselenggarakan sangat memadai dalam mempersiapkan guru menggunakan teknologi komputer. Guru-guru yang mengikuti pelatihan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kemampuan mereka mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran.

Kesimpulannya, peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas sangat dipengaruhi oleh kolaborasi internal dan eksternal yang efektif. Hubungan yang baik dengan pakar eksternal, komite Madrasah, dan orang tua peserta didik, serta kolaborasi aktif antar guru, adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang inovatif dan mendukung. Dukungan

berupa pelatihan, sumber daya, dan forum diskusi sangat penting dalam meningkatkan kompetensi guru dan integrasi teknologi dalam proses pembelajaran.

Hasil wawancara dan observasi di MAN 3 Padang Lawas menunjukkan bahwa faktor pendukung dalam penerapan strategi manajemen oleh Kepala MAN 3 Padang Lawas lebih kuat daripada faktor penghambatnya. *Pertama*, keterbukaan kepemimpinan di mana Kepala MAN 3 Padang Lawas, Ibu Hj. Nuriani Tanjung, menerapkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam setiap program dan kegiatan. Komunikasi efektif dan partisipasi aktif dari seluruh warga Madrasah sangat ditekankan, serta masalah diselesaikan secara terbuka melalui diskusi berkala dan kolaboratif, termasuk mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan jika diperlukan. Guru-guru juga merasa terlibat dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja mereka melalui pertemuan dan diskusi rutin. *Kedua*, pendekatan kolaboratif diterapkan dengan melibatkan kerjasama antar guru, staf, dan eksternal seperti orang tua dan komite Madrasah. Kepala Madrasah menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional secara berkala. Guru didorong untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam forum-forum diskusi, serta sistem manajemen yang baik dan kolaboratif mendukung peningkatan kinerja guru berbasis komputer melalui evaluasi berkala, mentoring, dan coaching. *Ketiga*, hubungan baik antara pihak Madrasah dengan komite dan orang tua peserta didik, serta dengan pakar komputer untuk pelatihan. Madrasah mengadakan berbagai forum diskusi, kelompok kerja, workshop, dan seminar yang berfokus pada inovasi dalam pengajaran berbasis teknologi. Pelatihan yang memadai diselenggarakan oleh instruktur internal dan eksternal, mempersiapkan guru untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran.

2) Faktor Penghambat

a) Kemampuan Pengelolaan Manajemen

Kemampuan pengelolaan manajemen kinerja guru adalah serangkaian keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh kepala Madrasah atau madrasah untuk memantau, menilai, dan meningkatkan kinerja guru. Kemampuan ini melibatkan berbagai aspek manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa guru dapat memberikan pengajaran yang efektif dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil wawancara dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA mengatakan bahwa:

Tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan teknologi di antara beberapa guru. Saya mengatasinya dengan pendekatan yang bertahap, memberikan pelatihan intensif, dan menunjukkan manfaat konkret dari penggunaan teknologi (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Dengan menguasai kemampuan pengelolaan manajemen kinerja guru, kepala madrasah dapat memastikan bahwa guru-guru mereka bekerja secara efektif, terus berkembang dalam profesinya, dan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

b) Kompetensi Tenaga Pendidik

Kemampuan kompetensi tenaga pendidik sendiri menjadi salah satu bentuk tantangan dan hambatan yang dialami Kepala MAN 3 Padang Lawas. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan Ibu Hj. Nuriani Tanjung, S.Ag, MA yang mengatakan bahwa:

Tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan teknologi di antara beberapa guru (Hj. Nuraini Tanjung, 2024).

Hal ini didukung oleh pendapat Ibu Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag yang mengatakan bahwa:

Kami menyadari bahwa tidak semua guru memiliki keterampilan yang sama dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi hal ini, kami mengadakan pelatihan intensif bagi guru-guru yang kurang terampil (Hj. Erlinaros Tanjung, 2024).

Hasil observasi peneliti bahwa faktor penghambat strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer meliputi ketersediaan sumber daya teknologi, dan komitmen tinggi dari guru terumata yang senior (tua) sudah berkurang dalam penggunaan teknologi. Guru senior yang sudah tidak lagi melek komputer menjadi salah satu kendala yang menjadi penghambat.

c) Sarana Prasarana

Sarana prasarana menjadi hal penting dalam proses penerapan kinerja guru berbasis komputer sehingga tujuan dan harapan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Hal ini terkait dengan kurangnya fasilitas yang lengkap dalam pengelolaan pembelajaran yang dilaksanakan guru seperti laptop/komputer dan infokus yang jumlahnya masih sedikit. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak H. Parsaulian Daulay, S.Ag sebagai salah satu guru senior yang ada di MAN 3 Padang Lawas, ia mengatakan:

..... dengan memfasilitasi pelatihan tambahan, menyediakan sumber daya yang lebih banyak, dan memberikan dukungan teknis yang memadai kepada guru yang menghadapi kesulitan dalam penggunaan teknologi komputer (H. Parsaulian Daulay, 2024).

Hasil observasi peneliti bahwa tantangan yang sedang telah dihadapi termasuk keterbatasan anggaran untuk pembaruan teknologi dan variasi tingkat keterampilan teknologi di antara guru. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Hal ini tentunya bukan suatu masalah yang signifikan namun dapat memberikan pengaruh yang cukup bagi peningkatan kompetensi guru.

Hasil wawancara dan observasi di MAN 3 Padang Lawas menunjukkan beberapa faktor penghambat dalam penerapan strategi manajemen Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. *Pertama*, kemampuan pengelolaan manajemen menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan teknologi di antara guru, yang diatasi dengan pelatihan intensif dan pendekatan bertahap. *Kedua*, kompetensi tenaga pendidik, di mana tidak semua guru memiliki keterampilan teknologi yang memadai, terutama guru senior, sehingga diadakan pelatihan intensif untuk mereka. *Ketiga*, sarana prasarana, dengan kekurangan fasilitas seperti laptop, komputer, dan infokus, serta keterbatasan anggaran untuk pembaruan teknologi, yang menjadi kendala signifikan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

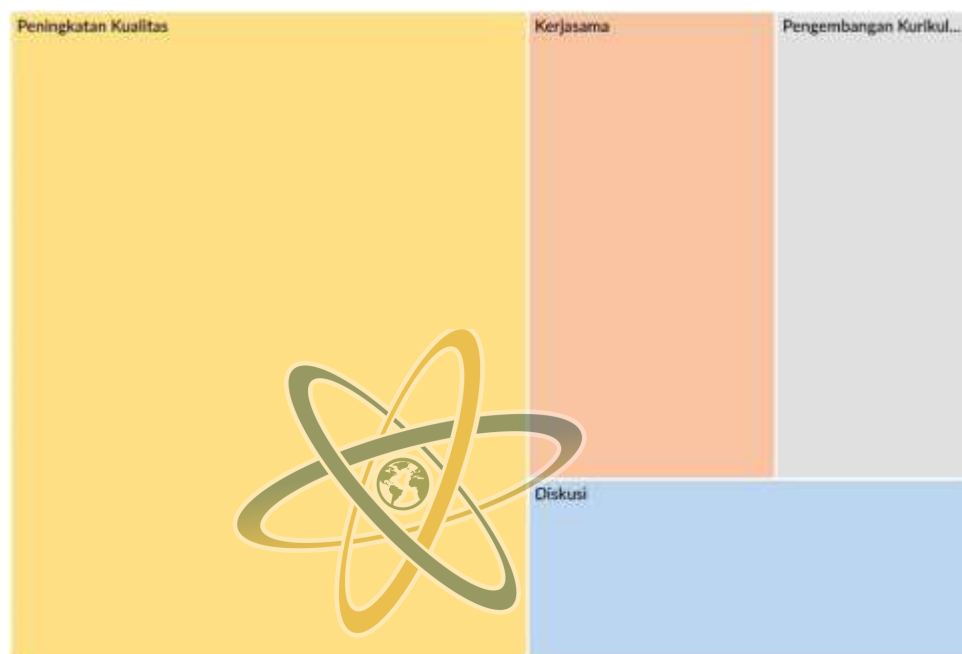
Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi perangkat lunak Nvivo 14 untuk analisis data. Aplikasi ini sangat membantu peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber. Menurut (Priyatni et al., 2020: 110), penggunaan Nvivo mempermudah proses penelitian karena aplikasi ini mampu mengorganisasikan, mengolah, dan menganalisis data, serta membuat laporan. Hal ini sangat bermanfaat mengingat data dalam penelitian kualitatif cenderung banyak dan tidak terstruktur. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Peneliti melakukan wawancara terhadap 6 (enam) informan yang terdiri dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, dan 4 (empat) guru Bidang Studi di MAN 3 Padang Lawas. Banyak fitur yang berada dalam skala Software NVivo, salah satunya adalah fitur *Word Frequency Query* (WFQ) atau *Word Cloud*. Pada fitur ini memberikan gambaran kata-kata yang paling sering muncul yang mengindikasikan kata-kata menarik dan

seperti orang tua dan komite Madrasah. Selain itu, diadakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional secara berkala. Hubungan baik dengan pakar komputer dan penyediaan sarana prasarana yang memadai, meskipun masih terbatas, juga menjadi bagian dari strategi ini. Keseluruhan pendekatan ini bertujuan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterampilan teknologi di kalangan guru, sehingga mendukung peningkatan kinerja guru berbasis komputer.

Strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer dilaksanakan setidaknya dalam 4 (empat) langkah. *Pertama*, Diskusi, yaitu proses dimana Kepala MAN 3 Padang Lawas memecahkan, menentukan dan mengambil keputusan tidak lepas dari hasil diskusi bersama. *Kedua*, Kerjasama, yaitu proses dalam melakukan kerjasama dengan pihak komite, orang tua dan instansi pelatihan komputer dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. *Ketiga*, proses Pengembangan Kurikulum, dimana dalam hal ini Kepala MAN 3 Padang Lawas melakukan pengembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diharapkan dapat dicapai yaitu peningkatan kinerja guru berbasis komputer. *Keempat*, Peningkatan Kualitas Kinerja Guru, dalam hal ini Kepala MAN 3 Padang Lawas memberikan pelatihan, kemudahan akses terhadap peningkatan kualitas kinerja guru berbasis komputer.

Strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas dalam peningkatan kinerja guru dalam fitur hierarki software NVivo menunjukkan aktivitas yang paling sentral dalam penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas. Hal ini dapat dilihat dalam gambar 2 di bawah ini.



Gambar. 2. *Hierarchy Chart (HC) Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas*

Berdasarkan gambar 2 di atas, dipahami bahwa peningkatan kualitas kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas adalah indikator paling sentral dalam penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas, dan hal ini menjadi salah satu pola yang paling utama dalam proses mencapai guru yang memiliki kompetensi kinerja berbasis komputer yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di MAN 3 Padang Lawas. Dari hasil olahan dan analisis data di atas dipahami bahwa dalam sistem manajemen yang diterapkan Kepala MAN 3 Padang Lawas. Peningkatan kualitas menjadi salah satu hal penting dalam proses peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

Peningkatan SDM bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga tentang meningkatkan kapasitas organisasi untuk beradaptasi, berinovasi, dan bersaing. Menginvestasikan pengembangan SDM, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Ini pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya

saing organisasi dalam jangka panjang. Menurut *Human Capital Theory*, bahwa manusia salah satu investasi paling besar dalam mencapai suatu kemajuan. Semakin tinggi kualitas manusia maka kemajuan kedepannya akan semakin baik (Rumengan et al., 2022).

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kinerja guru berbasis komputer sangat penting untuk memastikan pendidikan yang efektif dan relevan dengan proses perkembangan teknologi. Menurut *Social Learning Theory*, Albert Bandura mengatakan bahwa “*behavioral competencies, social competencies and cognitive skills are acquired through observational learning. The individual observes the modeled event and forms a cognitive construct, which shape future behaviours*” (Devi et al., 2017). Menurut *Social Learning Theory* (Teori Pembelajaran Sosial) bahwa tingkah laku manusia bukan hanya sebab atau reaksi namun juga akibat dari lingkungan dan pengaruh sumber daya yang menjadi penyebab suatu perubahan.

Peningkatan kinerja guru berbasis komputer juga tidak luput dari adanya proses yang baik dalam dukungan Kepala MAN 3 Padang Lawas sehingga dapat terwujud kompetensi yang baik bagi peningkatan kinerja gurunya. Hal yang paling dominan dilakukan Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam strategi manajemen peningkatan kinerja guru berbasis komputer adalah dengan proses peningkatan kualitas kinerja guru dalam penggunaan, pengoperasian dan pengaplikasian komputer dalam pembelajarannya. Hal ini menjadi target utama yang dilaksanakan sehingga tercipta kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Hasil penelitian Rusman bahwa proses penerapan strategi manajemen kepala Madrasah harus dilaksanakan dengan analisis SWOT yang bertumpu kepada pelibatan seluruh komponen yang berkaitan mulai dari guru, orang tua, dan komite (Rusmadi, 2020).

Hal ini memiliki sedikit perbedaan dimana dalam hasil penelitiannya yang terpenting adalah proses rapat (diskusi) yang bertujuan dalam penerapan strategi manajemen kependidikan kedepan. Namun, dalam hal ini

peneliti berkesimpulan bahwa tindak lanjut yaitu pembinaan sumber daya manusianya merupakan hal terpenting dalam menciptakan pembelajaran yang bertujuan untuk peningkatan kualitas pendidik. Hal ini berarti semakin bagus kualitas kinerja guru terkhusus dalam berbasis komputer maka kualitas pembelajaran akan semakin bermakna.

Melihat lebih dalam lagi bahwa kepemimpinan Kepala MAN 3 Padang Lawas mengacu kepada proses yang demokratis. Menurut gaya kepemimpinan dalam suatu lembaga kependidikan, pola dan komitmen kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan kinerja guru dalam proses peningkatan kinerjanya. Hal ini dikarenakan pengaruh kepemimpinan dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu dampak terhadap kinerja guru berbasis komputer terlebih dalam penerapan strategi manajemen yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer (Ashlan & Akmaluddin, 2021: 18). Hal yang sama juga disebutkan dalam hasil penelitian Devita yang menyebutkan bahwa strategi manajemen kepemimpinan kepala Madrasah sangat menentukan tingkat keberhasilan kinerja guru, hal ini mulai dari adanya pelatihan, pembinaan, dan pengorganisasian (kolaboratif) sehingga tercipta kinerja yang cepat dan tepat dalam mencapai tujuan dan harapan pendidikan (Devita, 2016).

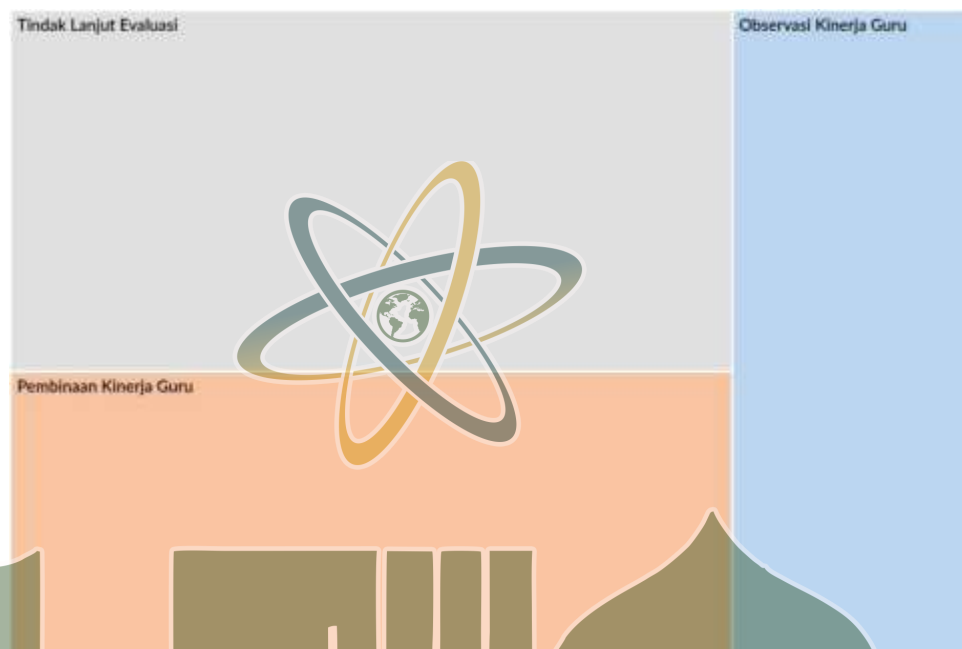
Dengan demikian, dalam penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas mengacu kepada peningkatan kualitas, dengan proses yang tidak melupakan sistem demokrasi (terbuka dan diskusi), kerjasama, dan proses pengembangan terus menerus (berkelanjutan). Hal ini menjadi bukti komitmen penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer. Selanjutnya, peran evaluasi menjadi titik tumpu dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

2. Mengevaluasi Strategi Kepemimpinan yang Dilaksanakan dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Kepala Madrasah di MAN 3 Padang Lawas mengevaluasi strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer melalui berbagai langkah konkret. Evaluasi strategi kepemimpinan ini dilakukan secara komprehensif dan berkesinambungan untuk memastikan peningkatan kinerja guru berbasis komputer berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan pendidikan di MAN 3 Padang Lawas. Kegiatan evaluasi dilaksanakan secara berkala terhadap program dan kegiatan yang telah dijalankan, termasuk pengukuran dampak penggunaan teknologi komputer pada kinerja guru. Masukan dari guru, siswa, dan pihak eksternal dikumpulkan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan strategi yang diterapkan. Kepala MAN 3 Padang Lawas secara aktif mencari umpan balik dari guru melalui diskusi terbuka dan rapat berkala, memastikan bahwa setiap perubahan atau penyesuaian strategi didasarkan pada kebutuhan dan kondisi aktual. Pelatihan dan workshop yang telah dilakukan dievaluasi efektivitasnya untuk memastikan keterampilan teknologi guru terus berkembang.

Evaluasi peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas dipahami dalam tiga langkah yaitu mencakup: *Pertama*, Observasi yaitu proses evaluasi dilakukan dengan proses pengamatan (observasi kelas) terhadap kinerja guru agar kepala MAN 3 Padang Lawas mengetahui sejauh mana perkembangan dan kualitas kinerja guru dalam menggunakan komputer dalam proses pembelajaran. *Kedua*, Tindak Lanjut, dalam hal ini setelah diketahui sejauh mana peningkatan kualitas (kompetensi) kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas maka dilakukan tindak lanjut untuk proses manajemen selanjutnya, misalnya apabila masih terdapat guru belum mampu maka diberikan pelatihan khusus. *Ketiga*, Pembinaan pada masalah ini dilakukan pembinaan sebagai langkah lanjutan dalam proses observasi yang dilakukan terhadap kinerja guru.

Pada gambar 3 di bawah ini, dipahami terkait dengan penerapan evaluasi yang dilaksanakan Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.



Gambar. 3. *Hierarchy Chart (HC)* Evaluasi Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Dari gambar di atas dipahami bahwa tindak lanjut dan pembinaan kinerja guru berbasis komputer hampir memiliki kedudukan yang sama dalam pola evaluasi kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Akan tetapi, efektivitas tindak lanjut evaluasi menjadi indikator yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Hal paling dominan dalam penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas adalah proses peningkatan kualitas tenaga pendidik yang mampu dalam mengoperasikan komputer. Selanjutnya dalam evaluasi yang dilaksanakan bertumpu kepada tindak lanjut yang berfokus kepada peningkatan kualitas tenaga pendidik di MAN 3 Padang Lawas, kemudian disusul dengan adanya pembinaan yang berfokus kepada pembinaan kinerja guru.

Pentingnya tindak lanjut bukan berarti mengabaikan adanya observasi (pengawasan) terhadap kinerja guru di dalam penerapan pembelajaran berbasis komputer di dalam kelas. Akan tetapi, komitmen kepala MAN 3 Padang Lawas adalah peningkatan mutu dan kualitas tenaga pendidik dengan melakukan tindak lanjut yang terus menerus melakukan pembenahan terhadap langkah dan penerapan strategi yang dilaksanakan. Menurut Devita bahwa pengawasan hanya dilaksanakan sebagai upaya dalam mengambil langkah selanjutnya untuk mencapai sasaran yang diharapkan secara tepat (Devita, 2016).

Menurut Rusman, bahwa pengawasan menjadi langkah dalam mencari tahu secara utuh terhadap kebutuhan pada langkah selanjutnya, namun dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan dan tindak lanjut tidak lepas dari pengelolaan seluruh komponen dan instrumen pengawasan perlu ada pembenahan terus menerus untuk mencapai evaluasi yang lebih matang untuk kedepannya (Rusmadi, 2020). Tindak lanjut evaluasi manajemen merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Teori Siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) yang telah diperkenalkan oleh W. Edwards Deming, adalah alat manajemen yang digunakan untuk pengendalian dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem penerapan strategi manajemen kepemimpinan, hal ini mencakup kepada 1) *Plan* (Perencanaan), yaitu merencanakan tindakan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi. 2) *Do* (Pelaksanaan) yaitu melaksanakan tindakan yang direncanakan. 3) *Check* (Pemeriksaan) yaitu memeriksa hasil tindakan terhadap standar yang ditetapkan. 4) *Act* (Tindakan), yaitu proses bertindak berdasarkan hasil pemeriksaan untuk mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan atau untuk menetapkan standar baru jika hasilnya memuaskan (Rachman, 2020).

Tindak lanjut dalam teori memiliki langkah dalam proses penerapan strategi manajemen yang matang, mulai dari adanya perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan, dan tindakan. Tentunya proses ini kembali

kepada penerapan pola strategi yang matang. Tindak lanjut dalam pandangan Teori Manajemen Kinerja (*Performance Management Theory*) menekankan betapa pentingnya pengaturan tujuan, pemantauan kinerja, dan tindak lanjut untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Penetapan Tujuan merupakan menetapkan tujuan spesifik berdasarkan hasil evaluasi. Pemantauan Kinerja merupakan memantau kemajuan menuju pencapaian tujuan. Penilaian dan Umpan Balik merupakan menilai kinerja dan memberikan umpan balik. Selanjutnya, Pengembangan merupakan proses menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk mengatasi kelemahan yang diidentifikasi (Wardhana et al., 2023: 2-3).

Dari sinilah terlihat perbedaan antara penilaian kinerja dan manajemen kinerja, dimana dalam proses penilaian belum tentu bertumpu kepada proses tindak lanjut yang baik namun hanya sekedar menjadi acuan dalam penilaian dalam pengambilan tindakan. Manajemen kinerja merujuk kepada semua komponen manajemen seperti adanya perencanaan, pengelolaan, organisasi, dan pengambilan keputusan. Proses ini merupakan sebagai tindak lanjut yang bertujuan untuk menciptakan strategi manajemen yang lebih matang.

Menurut Tsauri bahwa dalam tindak lanjut ini perlu adanya pengukuran dalam pengambilan keputusan selanjutnya. Hal ini penting bahwa tindak lanjut tidak hanya menjadi sebatas proses penerapan strategi manajemen pemimpin namun bertujuan untuk mencapai tujuan secara matang dan tercapai dengan sebaik-baiknya (Tsauri, 2014: 39). Hal ini tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian yang diapaparkan Rusman dan temuan dalam penelitian bahwa tindak lanjut menjadi kunci namun proses pengambilan tindak lanjut harus dengan matang dipikirkan sehingga strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas tercapai dengan baik kedepannya.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas

Faktor pendukung dalam penerapan strategi manajemen oleh Kepala MAN 3 Padang Lawas lebih kuat daripada faktor penghambatnya. *Pertama*, keterbukaan kepemimpinan di mana Kepala MAN 3 Padang Lawas, Ibu Hj. Nuriani Tanjung, menerapkan transparansi dalam pengambilan keputusan dan akuntabilitas dalam setiap program dan kegiatan. Komunikasi efektif dan partisipasi aktif dari seluruh warga Madrasah sangat ditekankan, serta masalah diselesaikan secara terbuka melalui diskusi berkala dan kolaboratif, termasuk mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan jika diperlukan. Guru-guru juga merasa terlibat dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja mereka melalui pertemuan dan diskusi rutin. *Kedua*, pendekatan kolaboratif diterapkan dengan melibatkan kerjasama antar guru, staf, dan eksternal seperti orang tua dan komite Madrasah. Kepala Madrasah menyelenggarakan pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional secara berkala. Guru didorong untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam forum-forum diskusi, serta sistem manajemen yang baik dan kolaboratif mendukung peningkatan kinerja guru berbasis komputer melalui evaluasi berkala, mentoring, dan coaching. *Ketiga*, hubungan baik antara pihak Madrasah dengan komite dan orang tua peserta didik, serta dengan pakar komputer untuk pelatihan. Madrasah mengadakan berbagai forum diskusi, kelompok kerja, workshop, dan seminar yang berfokus pada inovasi dalam pengajaran berbasis teknologi. Pelatihan yang memadai diselenggarakan oleh instruktur internal dan eksternal, mempersiapkan guru untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran.

Faktor penghambat dalam penerapan strategi manajemen Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru berbasis komputer. *Pertama*, kemampuan pengelolaan manajemen menghadapi tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan teknologi di antara guru, yang diatasi dengan pelatihan intensif dan pendekatan bertahap.

Kedua, kompetensi tenaga pendidik, di mana tidak semua guru memiliki keterampilan teknologi yang memadai, terutama guru senior, sehingga diadakan pelatihan intensif untuk mereka. *Ketiga*, sarana prasarana, dengan kekurangan fasilitas seperti laptop, komputer, dan infokus, serta keterbatasan anggaran untuk pembaruan teknologi, yang menjadi kendala signifikan.

Penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas maupun lembaga lainnya tidak terlepas dari kendala yang dialami dalam proses sistem manajemen dalam mencapai tujuan yang diharapkan dengan baik. Akan tetapi, diluar itu banyak faktor pendukung yang dapat dimanfaatkan dengan baik dalam mencapai penerapan manajemen yang tepat sasaran. Pada gambar 4 di bawah ini akan tampak indikator yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.



Gambar. 4. *Hierarchy Chart (HC) Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di MAN 3 Padang Lawas*

Pada gambar 4 di atas, dipahami bahawa faktor paling dominan dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas adalah keterbukaan kepemimpinan Kepala MAN 3 Padang Lawas. Hal ini menjadikan faktor lain megecil karena dengan jiwa keterbukaan

kepemimpinan kepala MAN 3 Padang Lawas memberikan efektivitas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas.

Keterbukaan kepemimpinan (demokratis) dalam meningkatkan kinerja berbasis komputer sangat penting karena menciptakan lingkungan di mana inovasi teknologi dan adopsi sistem baru dapat berlangsung dengan lancar. Pada masalah ini dipahami bahwa keterlibatan, menerima masukan, dan tidak menyalahkan menjadi salah satu bentuk penerapan strategi manajemen yang cukup menguntungkan dalam memberikan dukungan dan motivasi kinerja guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kirpatrik bahwasanya faktor keterbukaan dan partisipan adalah menjadi salah satu faktor pendukung dalam proses peningkatan kinerja bawahan, selain itu adanya kerjasama yang baik dalam lintas lembaga seperti adanya kerjasama dengan antar guru dengan guru, pihak Madrasah dengan komiter dan orang tua sehingga sistem pendidikan yang dilakukan berjalan dengan baik (Wardhana et al., 2023: 178). Menurut Tsauri, keterbukaan jiwa kepemimpinan menjadi salah satu bentuk pemberian kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat, perasaan dan kemauannya tentang kinerjanya. Keterbukaan menciptakan dialog, dan dialog ini menciptakan solusi dan saling tukar pikiran antar kepada dan bawahan (guru) (Tsauri, 2014: 14-15).

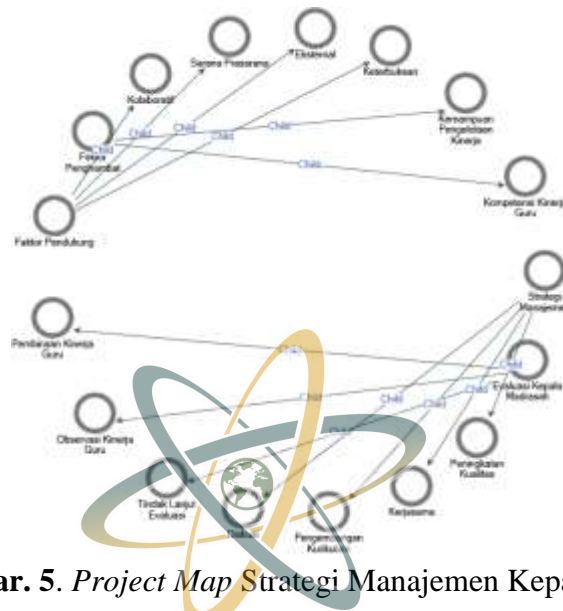
Teori kepemimpinan partisipatif mengungkapkan bahwa keterbukaan seorang pemimpin dapat memberikan keuntungan terhadap penerapan strategi manajemen dalam pengambilan keputusan, mencari solusi, dan komunikasi yang terbuka. Hal ini menjadikan hubungan antara pemimpin dan bawahan menjadi erat dan saling terikat (Prasetyo, 2022). Dengan demikian, dipahami bahwa dengan keterbukaan tersebut menciptakan hubungan yang sehat antar kepala Madrasah dan guru serta komponen terkait seperti komite dan orang tua peserta didik. Dengan mengadopsi pendekatan keterbukaan kepemimpinan ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengintegrasikan teknologi komputer ke dalam operasi mereka, yang

pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kinerja guru berbasis komputer.

Secara umum dipahami bahwa faktor pendukung yang muncul dalam penelitian ini adalah keterbukaan kepemimpinan, kolaboratif, dan hubungan eksternal. Akan tetapi hal paling dominan adalah keterbukaan sehingga adanya peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Faktor penghambat penerapan strategi manajemen kepemimpinan kepala MAN 3 Padang Lawas adalah kemampuan pengelolaan, kurangnya kompetensi guru, dan sarana prasarana. Maka dapat dipahami bahwa terdapat hal yang menjadi pendukung namun juga terjadi penghambat di dalamnya.

Teori psikologi menyebutkan bahwa semakin tinggi nilai positif maka nilai negatif akan mengecil atau tidak memberikan dampak terlalu buruk terhadap sesuatu. Tingkat pengaruh baik kepemimpinan dapat mengurangi dampak buruk terhadap kinerja bawahan hal ini dikarenakan semakin baik pola kepemimpinan yang dilaksanakan maka kinerja bawahan akan semakin sehat dan dapat diarahkan sesuai dengan tujuan dan harapan (Diwyarthi et al., 2022: 156-157). Teori ini menunjukkan adanya nilai positif dalam penerapan strategi manajemen Kepala MAN 3 Padang Lawas dalam peningkatan kinerja guru berbasis komputer menjadikan nilai negative yang muncul semakin kecil.

Semakin bagus dan baik kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja guru dikarenakan faktor utama pencapaian kinerja adalah kepemimpinan yang baik yang dilaksanakan oleh seorang pemimpin dalam suatu lembaga (Purwanto et al., 2020), dalam hal ini adalah lembaga pendidikan MAN 3 Padang Lawas. Dengan demikian dipahami bahwa dengan memperkuat faktor pendukung, organisasi dapat mengurangi dampak dari faktor penghambat. Meskipun peningkatan faktor pendukung tidak selalu secara langsung mengurangi faktor penghambat, lingkungan yang lebih positif dan mendukung dapat mengurangi efek negatif dari hambatan yang ada.



Gambar. 5. *Project Map* Strategi Manajemen Kepala Madrasah

Dengan demikian dipahami secara umum bahwa strategi manajemen kepala MAN 3 Padang Lawas dalam meningkatkan kinerja guru berbasis komputer berjalan dengan baik. Hal ini didukung dengan penerapan strategi manajemen yang baik dan terbuka (demokratis) dalam gaya dan pola strategi kepemimpinan yang dilaksanakan. Hal ini menjadikan adanya peningkatan yang baik terhadap peningkatan kinerja guru berbasis komputer di MAN 3 Padang Lawas. Pada beberapa literatur terlihat beberapa perbedaan yang cukup signifikan dalam penerapan strategi manajemen kepemimpinan yang dilakukan dalam sebuah lembaga. Secara umum, dalam hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa dengan penerapan strategi manajemen yang baik dapat memberikan peningkatan yang baik terhadap kinerja guru berbasis komputer.

MAN 3 Padang Lawas sendiri telah memulai program komputerisasi dalam pembelajarannya yang tercermin dalam kinerja guru berbasis komputer walaupun proses ini masih dilakukan dalam beberapa tahun ini namun tingkat penerapan yang mencerminkan kepada peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik menjadi prioritas MAN 3 Padang Lawas saat ini seperti dengan mengadakan pelatihan-pelatihan komputer bagi guru dan mengikutsertakan beberapa guru dalam beberapa seminar dan pelatihan komputer di dalam lembaga eksternal MAN 3 Padang Lawas.