



STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH MANDIRI DAN BERPRESTASI

Rudiana
Dewi komalasari

Abstract

Background: An educational institution will develop well if it is managed with good management. To realize an independent and outstanding madrasa is largely determined by the commitment of the madrasa residents. Teachers as the spearhead of educational success are expected to continuously improve their performance. The head of the madrasa as a manager plays a very important role in efforts to improve teacher performance so that the madrasa is independent and outstanding. Objectives: this study is to determine the problems of the performance of teachers of MTs. Negeri 13 Tasikmalaya in realizing independent and outstanding madrasahs, describe the strategies carried out by the head of MTs. Negeri 13 Tasikmalaya to improve teacher performance in realizing independent and outstanding madrasahs, explain the results obtained from the implementation of strategies for improving teacher performance in realizing independent and outstanding madrasahs in MTs. Negeri 13 Tasikmalaya, and analyze the supporting factors and obstacles to the implementation of the madrasah head's strategy to improve teacher performance in realizing independent and outstanding madrasahs Method: The approach used in this study is a qualitative approach with analytical descriptive research methods. As for collecting the data using observation and interview techniques, it is then analyzed with qualitative analysis according to the problem. Research Results: The results of this study obtained that the problems of the performance of teachers of MTs. Negeri 13 Tasikmalaya in realizing Independent and Outstanding Madrasahs are: lack of competence, motivation, teacher interest in reading, conservative, different perceptions, and lack of discipline. Strategies to improve teacher performance in realizing Independent and Outstanding Madrasahs in MTs. Negeri 13 are with pre-service education, supervision, personal approach, on-service education, In House Training), problem solving, self evaluation. The results obtained from the implementation of strategies to improve teacher performance in realizing independent and outstanding madrasahs are the teacher's awareness of their professional duties, a sense of responsibility, a willingness to continue to a higher level, to have a commitment. Supporting factors for the implementation of the madrasah head's strategy to improve teacher performance in realizing independent and outstanding madrasahs in the form of support from the teachers themselves and the madrasah committee While the inhibiting factors in improving teacher performance are the low awareness of teachers' professional duties, differences in background, character, infrastructure, and parents' awareness of the importance of education.

Key Words

Strategies, Teacher Performance, and Independent Madrasahs With Achievements

ملخص

إلا يتجاوز عنوان المقال في مجلة الدراسات الإسلامية خمس عشرة كلمة | سرد (بجملة قصيرة أو جملتين قصيرتين) مقدمة أو خلفية عن موضوع البحث أو الدراسة التي أجريت. قم بوصف بحث أو موضوع دراسة معروف حاليًا. استمر بسرد ما هي الفجوة (جملة قصيرة أو جملتين قصيرتين). عبر عن الفجوة كمشكلة البحث أو الدراسة التي يكون حلها أو إجابتها هو ما يحاول هذا البحث أو الدراسة تحقيقه. حدد طريقة وصف كيفية إجراء هذا البحث أو الدراسة من خلال ذكر مصادر البيانات وأنواع البيانات وتقنيات جمع البيانات وتقنيات تحليل البيانات. صف بليغز نتائج ومناقشة الدراسات البحثية التي تم الحصول عليها. اختتم باستنتاج مجيز بأهمية أو تأثير الاكتشافات العلمية المماثلة.

الكلمات المفتاحية

واحد - اثنان - ثلاث

Abstrak

Latar Belakang: Sebuah lembaga pendidikan akan berkembang dengan baik apabila dikelola dengan manajemen yang baik. Untuk mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi sangat ditentukan oleh komitmen warga madrasah. Guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan diharapkan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kepala madrasah sebagai manajer sangat berperan dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar madrasah mandiri dan berprestasi. Tujuan: penelitian ini adalah untuk mengetahui problematika kinerja guru MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi, mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala MTs. Negeri 13 Tasikmalaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi, menjelaskan hasil yang diperoleh dari implementasi strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi Metode: Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif analitik. Adapun untuk mengumpulkan datanya menggunakan teknik observasi dan wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis kualitatif sesuai dengan permasalahan. Hasil Penelitian: Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa problematika kinerja guru MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi yaitu: kurangnya kompetensi, motivasi, minat baca guru, konservatif, berbeda persepsi, dan kurang disiplin. Strategi untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs. Negeri 13 yaitu dengan pre-service education, supervisi, personal approach, on-service education, In House Training), problem solving, self evaluation. Hasil yang diperoleh dari implementasi strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi yaitu adanya kesadaran guru terhadap tugas keprofesionalnya, rasa tanggung jawab, adanya kemauan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, memiliki komitmen. Faktor pendukung implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi berupa dukungan dari guru itu sendiri dan komite madrasah Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah rendahnya kesadaran guru akan tugas profesinya, perbedaan latar belakang, karakter, sarana prasarana, dan kesadaran para orang tua terhadap pentingnya pendidikan.

Kata-kata Kunci

Strategi, Kinerja Guru, dan Madrasah Mandiri Berprestasi

¹Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia²Universitas Islam KH. Ruhiat Cipasung, Tasikmalaya, Indonesia*Penulis Korespondensi: rudiana@unik-cipasung.ac.id**1. Pendahuluan**

Pendidikan madrasah merupakan pendidikan yang berciri khas Islam yang diarahkan pada pembinaan dan pengembangan iman, taqwa dan keilmuan sehingga terwujud keseimbangan dunia dan akhirat. Pendidikan madrasah bertujuan mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, sasaran utama pendidikan madrasah adalah menumbuhkan manusia yang dapat membangun dirinya sendiri dan masyarakatnya yang dilaksanakan dengan memberikan pendidikan yang utuh, dalam arti tidak ada dikotomi antara ilmu sains dan ilmu agama. Dalam mewujudkan tujuan tersebut Kementerian Agama melalui Direktorat Kurikulum Sarana Kelembagaan dan Kesiswaan (KSKK) Madrasah Ditjen Pendidikan Islam mencoba menambah semangat madrasah dengan mengusung slogan baru yaitu "Madrasah Mandiri dan Berprestasi" sebagai pengganti slogan lama yaitu "Madrasah Hebat Bermartabat".

Madrasah Hebat Bermartabat adalah madrasah yang menampilkan sesuatu yang unik, maju dan berbeda. Hebat bukan berarti harus 'besar', tetapi sesuatu yang tidak biasa bagi madrasah atau sekolah/madrasah di sekitarnya. Memiliki keunggulan lokal atau keunikan-keunikan tertentu, dengan demikian madrasah akan menjadi pilihan masyarakat.

Terwujudnya madrasah hebat bermartabat tidak lepas dari peran Pemerintah, Masyarakat, Stakeholder madrasah itu sendiri. Stakeholder menjadi kunci terwujudnya keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan. Madrasah yang mempunyai stakeholder lemah akan sulit berkembang bahkan bisa menjadi mundur. Stakeholder madrasah terdiri dari kepala madrasah, guru dan pegawai madrasah.

Dalam upaya mewujudkan slogan baru tersebut diharapkan pemangku kebijakan selektif dan objektif dalam mendudukan seseorang menjadi kepala madrasah. Karena kepala madrasah bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di madrasah, berkaitan dengan

peningkatan mutu SDM, peningkatan kinerja guru, karyawan, dan semua yang berhubungan dengan madrasah di bawah naungan kepemimpinannya. Kepala madrasah yang merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan lembaga dan pendidikan direalisasikan.

Selain peran kepala madrasah, peranan guru dan pegawai juga sangat menentukan maju mundurnya suatu madrasah. Guru menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil belajar yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Mutu madrasah sangat ditentukan oleh keberadaan guru yang berkualitas yang mencakup dan menekankan pada 4 kompetensi, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kompetensi kepribadian. Mutu madrasah bisa ditentukan oleh tiga variabel, yakni kultur madrasah, proses pembelajaran dan realitas madrasah.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan proses kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada

masing-masing organisasi dalam hal ini madrasah. Simamora menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya”. Output yang dihasilkan menurut Simamora tersebut dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala madrasah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan ke depan. Menurut Soebagio bahwa: “Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas”.

Hal yang penting bahwa melalui pendidikan kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industri serta masyarakat lainnya. Pada dasarnya kepala madrasah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di madrasah, menciptakan madrasah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dari pendapat tersebut dapat menunjukkan betapa pentingnya kepala madrasah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala madrasah yang mempunyai wawasan ke depan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi madrasah.

Menurut Wahjosumijo bahwa “kepala madrasah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (staf) dan kelompok para siswa atau peserta didik”. Untuk menanamkan peranan ini kepala madrasah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru yang ada di madrasah tersebut.

Kepala madrasah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di madrasah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh gerak aktivitas suatu organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.

Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala madrasah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepala madrasah dan guru itu sendiri. Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Para guru mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan bahwa energi yang dilepaskan karena didorong oleh; (1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat; (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terletak pada tujuan. Selanjutnya menurut Mc Celland bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah: (a) kebutuhan akan prestasi; (b) kebutuhan akan afiliasi, dan (c) kebutuhan akan kekuasaan.

Dengan demikian bagi kepala madrasah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan promosi/kenaikan pangkat, memberi imbalan yang layak, baik dari segi moneter maupun non moneter. Di samping itu guru sendiri harus mempunyai daya dorong yang berasal dari dalam dirinya untuk

berprestasi dalam karirnya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih agar tujuan madrasah (tujuan pendidikan) dapat tercapai.

Tugas guru yang rutin dalam kegiatan belajar mengajar menunjukkan fenomena bahwa guru mengajar hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih lanjut, bahkan adanya beberapa konsep metode belajar mengajar yang baru seperti quantum teaching atau belajar aktif kurang begitu menarik bagi mereka. Prinsip yang penting kegiatan belajar mengajar sesuai dengan job dan jam yang telah ia penuhi sudah cukup bagi mereka. Guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji/honor tanpa memperdulikan segi-segi pendidikan lainnya seperti melakukan bimbingan kepada siswa, tidak jalan program remedial dan pengayaan. Di samping itu penulis amati terdapatnya kepala madrasah yang belum menunjukkan kepemimpinannya yang optimal, terutama dalam memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurunnya kinerja para guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal, termasuk pengaruh dari kepala madrasah. Bila jadi fenomena rendahnya kinerja guru di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya, disebabkan kurang optimalnya peran kepala madrasah dan rendahnya kinerja guru. Oleh karena itu penulis dalam hal ini perlu mengadakan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut yang akan disajikan dalam tesis dengan judul "Strategi Meningkatkan Kinerja Guru dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi" (Penelitian di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya).

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Masih minimnya pemahaman warga madrasah mengenai Madrasah Mandiri dan Berprestasi.
- b. Masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
- c. Masih rendahnya mutu pendidikan di madrasah.
- d. Belum maksimalnya peran kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan yaitu mengenai:

- a. Problematika kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi.
- b. Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menuju terwujudnya madrasah mandiri dan berprestasi.
- c. Hasil yang dicapai dari pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menuju terwujudnya madrasah mandiri dan berprestasi.
- d. Faktor pendukung dan penghambat dari pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menuju terwujudnya madrasah mandiri dan berprestasi.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

- a. Bagaimana problematika kinerja guru MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi?
- b. Strategi apa yang dilakukan kepala MTs. Negeri 13 Tasikmalaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi?
- c. Hasil apa yang diperoleh dari implementasi strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya?
- d. Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. MTs. Negeri 13 Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui problematika kinerja guru MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi.
2. Untuk mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala MTs. Negeri 13 Tasikmalaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam

mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi.

3. Untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari implementasi strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya.

4. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya.

D. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa manfaat yang diharapkan, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi khazanah keilmuan mengenai strategi kepala madrasah, kinerja guru, serta madrasah mandiri dan berprestasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi manajer pendidikan, agar dapat memperoleh informasi sebagai alat ukur introspeksi diri dalam melaksanakan tugasnya.

b. Bagi guru, hasil penelitian sebagai masukan agar dapat meningkatkan kinerjanya sebagai guru yang profesional.

c. Bagi stakeholder, hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan SDM guru.

2. Kajian Pustaka

1. Madrasah Mandiri dan Berprestasi

a. Pengertian Madrasah

Kata madrasah diambil dari akar kata *darasa* yang berarti belajar. Madrasah adalah isim makan sehingga berarti tempat untuk belajar. Istilah madrasah sering diidentikkan dengan istilah sekolah atau semacam bentuk perguruan yang dijalankan oleh sekelompok atau institusi umat Islam.¹

Secara umum madrasah juga sama dengan sekolah-sekolah lain, yaitu lembaga pendidikan yang

menggunakan sistem klasikal dan kelas dengan segala fasilitasnya seperti kursi, meja dan papan tulis, kecuali aspek tradisi dan kurikulum yang dilaksanakan. Meskipun sekarang posisi madrasah secara yuridis sama terutama dalam aspek kurikulum, tetapi madrasah secara umum masih mempertahankan ciri khasnya sebagai sekolah yang berciri khas Islam.

a. Perkembangan Madrasah

Madrasah sebagai salah satu bentuk lembaga pendidikan Islam memiliki sejarah yang sangat panjang. Menurut Syalabi madrasah pertama kali didirikan pada tahun 459 H oleh Nizam al-Mulk di Baghdad², bahkan menurut Hasan Abd 'Al madrasah telah lebih awal berdiri pada abad keempat Hijriyah di Naisabur.³ Munculnya pendidikan madrasah pada awalnya selain dilatarbelakangi oleh motivasi agama dan motivasi ekonomi, juga motivasi politik. Sebab itu kelembagaan madrasah merupakan formalisasi yang dilakukan pemerintah terhadap sistem pendidikan informal yang telah ada sebelumnya, sisi lain ialah adanya ketentuan-ketentuan yang lebih jelas yang berkaitan dengan komponen-komponen pendidikan dan keterlibatan pemerintah dalam pengelolaan madrasah.

3. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Karena penelitian ini akan berhubungan dengan data-data yang berbentuk tulisan tidak berbentuk angka. Sedangkan metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penulis menggunakan metode ini karena sesuai dengan masalahnya yaitu mendeskripsikan keadaan, fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Menurut Sumanto bahwa "penelitian deskriptif disebut kegiatan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau gagasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian pada saat ini, misalnya sikap atau pendapat perseorangan, lembaga dan sebagainya".⁴

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

¹ Zaki Baidawi, *Sejarah Perkembangan Madrasah*, (Tarsito, Bandung, 1980), h. 229

² Syalabi, *Sejarah Pendidikan Islam*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1987), h. 43

³ Hasan Abdul 'Al, *Sejarah Pemikiran Islam*, (Jakarta : Rajawali Press, 1988), h. 210

⁴ Sumanto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta ; Media, 1995), h. 8

1. Teknik Observasi

Observasi atau survey adalah suatu cara untuk mengumpulkan keterangan yang diinginkan dengan mengadakan pengamatan langsung⁵.

Teknik observasi ini penulis pergunakan untuk menggali data yang terkait dengan data umum lokasi penelitian, kegiatan proses pembelajaran yang sedang berjalan, dan sarana prasarana untuk melengkapi data yang tidak diketahui melalui teknik wawancara dan dokumentasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, secara singkat penulis dapat mendeskripsikan sebagai berikut:

Data penelitian mengenai problematika kinerja guru dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi diperoleh dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi.

Hasil observasi dan wawancara yang penulis laksanakan di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya, diketahui bahwa terdapat beberapa problematika yang dihadapi terkait dengan kinerja guru di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi.

Permasalahan kinerja guru merupakan salah satu dari sekian banyak masalah pendidikan yang harus mendapatkan perhatian besar. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Peran seorang guru yaitu baik sebagai pendidik, model, pengajar, dan pembimbing. Oleh karena itu, tidak heran jika guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan. Amanat Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) Pasal 20, di antara tugas profesional guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Selain itu, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Belum lagi dalam pemenuhan empat kompetensi (pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional), yang harus dipenuhi seorang guru profesional.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Strategi Meningkatkan Kinerja Guru dalam Mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Problematika kinerja guru MTs. Negeri 13 Tasikmalaya dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi yaitu: *Pertama*, masih kurangnya kompetensi terutama kompetensi pedagogik dan profesional. *Kedua*, rendahnya minat baca. *Ketiga*, kurang motivasi untuk mengembangkan diri. *Ke-empat*, masih banyak guru yang konservatif dalam mengajar. *Kelima*, adanya perbedaan persepsi dan kurang disiplin.
2. Strategi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan Madrasah Mandiri dan Berprestasi di MTs. Negeri 13 yaitu dengan cara a) memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi belajar ke jenjang yang lebih tinggi (*pre-service education*), b) supervisi, baik kelas maupun administrasi/pengawasan, c) percakapan pribadi (*personal approach*), d) pendidikan dan latihan (diklat) fungsional mata pelajaran (*on-service education*), e) workshop/lokakarya/penataran MGMP (*in-service education* atau *In House Training*), f) kegiatan jurnalistik dan pemanfaatan media pembelajaran berbasis teknologi informasi (TI), g) penelitian tindakan (CAR), h) *problem solving*, i) dan evaluasi diri (*self evaluation*) serta h) studi banding. Selain itu juga dengan pembinaan disiplin, meningkatkan motivasi, dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.
3. Hasil yang diperoleh dari implementasi strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya yaitu adanya kesadaran guru dan tanggung jawab terhadap tugas keprofesiannya, adanya motivasi tinggi untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, meningkatnya kemampuan dan kreatifitas guru dalam mengajar, disiplin dalam melaksanakan tugas, dan raihan prestasi siswa.

⁵ Abu Ahmadi, *Pendekatan Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Gramedia, 2001, h. 25

4. Faktor pendukung implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan madrasah mandiri dan berprestasi di MTs. Negeri 13 Tasikmalaya adalah adanya dukungan dari guru itu sendiri dalam proses peningkatan kinerja, disamping itu dukungan juga datang dari komite madrasah yang intens dalam berkomunikasi dengan pihak madrasah guna untuk membantu dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah rendahnya kesadaran guru akan tugas profesinya, perbedaan latar belakang, karakter, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang diemban guru, serta kurang memadai sarana prasarana yang ada untuk dijadikan alat transportasi dalam pembelajaran, dan rendahnya kesadaran para orang tua terhadap pentingnya pendidikan.

7. Pustaka

A. Al-Quran Hadits

Departemen Agama RI. 2019. *Al-quran Terjemah*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.

B. Buku

- Abu Ahmadi. 2001. *Pendekatan Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Gramedia.
- Abdul Haris. 2018. *Kinerja Guru PAI*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ahmad Tafsir. 2011. *Teori Pendidikan Islam*. Bandung: Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press.
- Cushway, B. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Buchori, Mochtar. 1994. *Ilmu pendidikan dan praktek pendidikan dalam renungan*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Perss.
- Dede Rosyada. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan*

- Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta:PT Kencana.
- Depag RI. 2003. *Pedoman Kurikulum Madrasah*, Jakarta: Depag RI.
- _____. 2004. *Pengembangan Madrasah*. Jakarta : Depag RI.
- H. A. Tabrani Rusyan. 2013. *Profesionalisme Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Pustaka Dinamika.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasan Abdul 'Al. 2000. *Sejarah Pemikiran Islam*, Jakarta: Rajawali Press.
- IP. Simajuntak. 2006. *Sejarah Masuknya Islam ke Indonesia*, Jakarta: Logos.
- Karl Steenbrink. 1994. *Beberapa Aspek Tentang Islam di Indonesia*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Kartono Kartini. 1985. *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali.
- Lexy J. Moeloeng, 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maksum. 1999. *Madrasah: Sejarah dan Perkembangannya*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Malik Fadjar. 1998. *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos.
- Mathis, L. Robert and John H. 2006. *Jackson: Human Resource Management*. Tenth. Edition. South Western: By homson Collection.
- Malayu Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moh. Uzer Usman. 2003. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- M. Ngalm Purwanto. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. 2012. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal. Aceh: Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Mungin Edy Wibowo. 2006. *Sertifikasi Profesi Pendidik*, (www.suara-merdeka.com).
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Impelementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhaimin. 2002. *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 1996. *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Cet ke-3, Jakarta: Bumi Aksara.

- Oemar Hamalik. 1991. *Sistem dan prosedur pengembangan kurikulum lembaga pendidikan dan pelatihan*, Bandung: Trigenda Karya.
- Rivai dan Murni. 2010. *Education Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saiful Hadi. 2007. *Kompetensi yang harus Dimiliki Seorang Guru*, ([www.Saiful Hadi. Wordpress.com](http://www.SaifulHadi.wordpress.com)).
- Sastrowinoto. 1995. *Dasar-dasar Pendidikan*, Jakarta: Balai.
- Simamora. 2000. *Manajemen (Sebuah Pengantar)*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Simanjuntak. 1998. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sinungun. 1995. *Pengantar Manajemen*, Bandung: Gramedia.
- Soebagio. 2000. *Dasar-dasar Kepernimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo).
- Sumanto. 1995. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta; Media.
- Suryo Subroto. 2009. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Media Ilmu.
- Sugiono dan Eri Wibowo. 2004. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 17.0 for Windows*, Bandung: Alfabeta.
- Stoner. 1995. *Manajemen*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Syaiful Sagala, 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Syalabi. 1987. *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zaki Baidawi. 1980. *Sejarah Perkembangan Madrasah*, Bandung: Tarsito.

C. Dokumen dan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen

D. Internet

- https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kepala_sekolah
(Diakses tanggal 27 Mei 2022)