
Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara

Nira Tri Nanda

Universitas Sains Al-Qur'an
niratrinandha@gmail.com

Robingun Suyud El Syam

Universitas Sains Al-Qur'an
robysyams@unsiq.ac.id

Nur Farida

Universitas Sains Al-Qur'an
nurfarida@unsiq.ac.id

Alamat: Jl. KH. Hasyim Asy'ari Km. 03 Kalibeber Kec. Mojotengah, Kab. Wonosobo 56351

Korespondensi penulis: niratrinandha@gmail.com

Abstract. The performance of Islamic religious education teachers has a significant impact on the spiritual and academic development of students in madrasah. This article reviews the strategies of madrasa heads in improving the performance of Islamic religious education teachers. Research highlights the importance of transformational leadership and fostering professionalism as key elements in such strategies. Through an open and collaborative communication approach, madrasah heads can motivate teachers to develop their pedagogical and scientific competencies. In addition, providing ongoing support, training and relevant curriculum development is an integral part of the strategy. The practical and theoretical implications of this research are also discussed to support improving the quality of Islamic religious education in madrasahs. This thesis aims to find out the strategy of madrasah heads in improving the performance of Islamic Religious Education teachers at Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. This thesis uses a qualitative field approach. The research location is Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. The data sources used include primary data, namely the results of interviews with madrasa heads, Islamic Religious Education teachers, madrasa committees, and madrasa supervisors. Secondary data was obtained from documentation, photos of activities and madrasa profiles. The data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Data processing and analysis techniques are carried out through three stages, namely: data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

Keywords: Strategy, Madrasah Heads, and Performance of Islamic Religious Education Teachers

Abstrak. Kinerja guru pendidikan agama Islam memiliki dampak signifikan pada perkembangan spiritual dan akademik siswa di madrasah. Artikel ini mengulas strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama Islam. Penelitian menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan pembinaan profesionalisme sebagai elemen kunci dalam strategi tersebut. Melalui pendekatan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, kepala madrasah dapat memotivasi guru untuk mengembangkan kompetensi pedagogis dan keilmuan mereka. Selain itu, pemberian dukungan yang berkelanjutan, pelatihan, dan pengembangan kurikulum yang relevan menjadi bagian integral dari strategi tersebut. Implikasi praktis dan teoretis dari penelitian ini juga dibahas untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan agama Islam di madrasah. Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. Skripsi ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan. Lokasi penelitian di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. Sumber data yang digunakan meliputi data primer yaitu hasil wawancara dengan kepala madrasah, guru PAI, komite madrasah, dan pengawas madrasah. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, foto kegiatan, dan profil madrasah. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yakni berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Kata Kunci: Strategi, Kepala Madrasah, dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

PENDAHULUAN

Kepala madrasah memegang peranan sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Banyak fakta yang menunjukkan bahwa tingkat kemajuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan guru, khususnya gaya kepemimpinan demokratis, sebagaimana yang tercantum dalam: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab III, Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut: “Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa”.¹

Oleh karena itu, kepala madrasah perlu berpenampilan dengan gaya kepemimpinan demokratis dan selalu memberikan contoh yang baik dalam proses pengembangan guru dengan meningkatkan efisiensi kerja dan melayani masyarakat di lingkungan sekolah.²

Kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peranan kepemimpinan pendidikannya di sekolah harus menggunakan kemampuan dan keterampilannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.³

Peran Kepala madrasah dalam memberdayakan para guru, diperlukan tenaga yang terampil, utamanya masalah fisik, perilaku, moral, dan lain sebagainya. Sebagaimana tujuan pendidikan nasional, dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) “adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkpribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, produktif, sehat rohani dan jasmani.

Guru merupakan tulang punggung kegiatan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peran guru dalam upaya

¹Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal.5.

²Afwan Azrawie, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMA Pesantren Al-Qur’an Babussalam Al-Mughtariyah Selayar (Makassar: Afwan Azrawie), hal.1.

³Afwan Azrawie, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMA Pesantren Al-Qur’an Babussalam Al-Mughtariyah Selayar (Makassar: Afwan Azrawie), hal.1.

mencapai keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kapasitas profesional atau prestasi guru harus selalu ditingkatkan dengan menunjukkan minat terhadap pendidikan, memperhatikan tantangan dunia pendidikan dan kompetisi di era globalisasi.

Keberhasilan pekerjaan seorang guru seringkali ditentukan oleh evaluasi prestasi kerjanya. Evaluasi dilakukan tidak hanya untuk membantu memantau sumber daya organisasi, namun juga untuk mengukur seberapa efektif mereka menggunakan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mewakili kekurangan kemampuan seorang guru dapat diidentifikasi dan diketahui sehingga dapat diidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerjanya.⁴

Dalam peranannya sebagai pendidik, kepala madrasah harus mempunyai kemampuan untuk menanamkan, memajukan dan meningkatkan nilai-nilai spiritual, moral, jasmani, dan seni pada diri guru atau tenaga fungsional lainnya, tenaga administrasi (pegawai), dan kelompok siswa. Untuk menanamkan peran tersebut, kepala madrasah harus menunjukkan sikap meyakinkan dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan ini akan menunjukkan kepemimpinan, termasuk pengawasan kepala madrasah terhadap guru-guru di sekolah tersebut.⁵

Kepala madrasah sebagai pendidik, pengawas, dan motivator harus membimbing staf dan guru sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakan faktor sentral yang menentukan seluruh aktivitas fungsi organisasi, apapun kompleksitas teknologi yang digunakan. Dengan kata lain, faktor manusia selalu menentukan hal itu. Sebagai motivator guru, kepala madrasah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya meningkat karena guru adalah ujung tombak manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja maksimal jika didukung oleh beberapa faktor, termasuk kepemimpinan kepala madrasah.⁶

Dengan demikian bagi Kepala madrasah dalam memotivasi guru hendaknya menyediakan peralatan, membuat suasana kerja yang menyenangkan, dan memberikan kesempatan

⁴Nurma Yunita et.al, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Kecamatan Curahdami Bondowoso, vol. 18, no.1, Jurnal Ekonomi, 2018, hal. 69.

⁵Muhammad Dendi Suhendri et.al. Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru MTs Swasta Islamiyah Al-Falah (Pangkalan Brandan, vol. 1, no. 2, Mei 2022), hal. 9.

⁶M. Isa Idris, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan (Bandar Lampung, 2018), hal. 9.

promosi/kenaikan pangkat, memberi penghargaan yang layak baik dari segi moneter maupun non moneter.⁷

Guru professional adalah guru yang mempunyai kemampuan yang mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan sebagai seorang guru. Profesionalisme guru tidak akan ada dan berfungsi dengan baik tanpa adanya upaya dari kepala madrasah, karena salah satu cara agar guru dapat menjadi guru yang profesional adalah melalui upaya kepala madrasah untuk meningkatkan mutu guru.⁸

Mutu guru berkaitan dengan kinerja guru dalam memanifestasi dari kemampuan guru untuk merencanakan, mengimplementasikan atau melaksanakan, dan menilai hasil peserta didik. Guru yang memiliki mutu adalah guru yang berkinerja tinggi yang mampu memalsimalkan kompetensinya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada hari kamis 26 Oktober 2023, peneliti menemukan fakta bahwa Mts Muhammadiyah Banjarmasin baru saja menerapkan Kurikulum Merdeka pada awal semester tahun ajaran 2023 ini. Pada program Kurikulum merdeka, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan pendidikan yang lebih berkualitas kepada siswanya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh siswa dan mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan masa depan.

Dengan meningkatkan kinerja guru diharapkan proses pembelajaran menjadi lebih efektif, inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman. Selain itu peneliti juga menemukan fakta bahwa kepala madrasah selalu melakukan kontrol terhadap seluruh guru dan siswa Mts Muhammadiyah Banjarmasin pada jam kerja. Pengendalian tersebut berupa pengawasan di luar kelas pada saat pembelajaran, peneliti menyaksikan kepala madrasah yang mengawasi guru selama pembelajaran. Kepala madrasah juga mengimbau para guru untuk melengkapi perangkat pembelajaran dan selalu memperbaharui metode pembelajaran sesuai zaman dan kurikulum yang sesuai. Di karenakan beberapa guru termasuk guru PAI masih

⁷Fadhli, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan (Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2017), hal.27.

⁸Suharsimi Arikunto, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi (Jakarta: Rimeka Cipta, cet. I, 2010), hal. 238.

belum memiliki inovasi yang baik saat mengajar. Sehingga manajemen pengelolaan belum bisa berjalan maksimal yang menyebabkan visi, misi dan tujuan belum berjalan maksimal.⁹

Kinerja guru di sekolah berperan penting dalam mencapai tujuan sekolah. Masalah kinerja mendapat perhatian banyak pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat, dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua. Berbagai upaya dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar berkompeten dibidangnya dan juga harus mampu mengabdikan secara maksimal. Oleh karena itu perlu adanya kegiatan manajemen untuk mengevaluasi hasil belajar setiap pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mempengaruhi proses perkembangan peserta didik.¹⁰

Sehingga dari permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan berupa kata-kata atau gambar. Data yang dimaksud diambil dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan dokumen lainnya.¹¹ Oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan fenomena atau populasi tertentu yang peneliti peroleh dari subjek dari perspektif individu, organisasi, atau lainnya. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang relevan dari fenomena yang diamati dan untuk menjelaskan karakteristik dari fenomena atau masalah yang dihadapi.

Menurut Bogdan dan Taylor, pengertian metodologi kualitatif adalah suatu proses penelitian yang menyajikan data deskriptif dari teks atau tuturan orang atau aktor yang mungkin diamati.¹² Penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap data deskriptif tentang apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka alami sehubungan dengan fokus penelitian

⁹Hasil observasi awal MTs Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara Tanggal 26 Oktober 2023.

¹⁰M. Daris, “Manajemen Berbasis Kinerja Madrasah”(cet. 2 Modul Pelatihan MEDP, Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam KEMENAG RI, 2010), hal. 398.

¹¹Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 11.

¹²Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 4.

tentang strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan keterampilan dan mutu guru pendidikan agama Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara.

Temuan khusus hasil penelitian ini disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, pengamatan langsung kelapangan, dan dokumentasi. Untuk mendeskripsikan mengenai strategi kepala madrasah di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara dalam meningkatkan kinerja guru PAI, berikut ini disajikan dalam wawancara penelitian. Selain itu, peneliti juga akan mendeskripsikan data dari hasil observasi.

a) Pembinaan Guru PAI

Didalam pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala madrasah dengan mengikutsertakan guru PAI yang ada di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara dalam berbagai seminar maupun pelatihan yang telah diprogramkan oleh kementerian agama maupun berdasarkan program yang dirancang oleh madrasah itu sendiri.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah dengan Bapak Tofikurohman S.Pd.I di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara saat wawancara sebagai berikut:

“Sampai saat ini strategi yang sudah saya tempuh dalam pembinaan kinerja guru PAI yaitu: guru PAI yang ada disini kita ikutkan program pelatihan guru dalam rangka pembinaan guru tersebut. Akan tetapi pelatihan terhadap guru PAI di Mts ini belum dilaksanakan secara rutin. Karena jika untuk mengadakan pelatihan itu sendiri dengan mendatangkan narasumber dari luar masih terkendala biaya. Karena di Mts ini belum dianggarkan untuk alokasi dana pelatihan guru setiap tahunnya. Untuk saat ini hanya pelatihan-pelatihan yang wajib diikuti dan diprogramkan dari kemenag saja yang diikuti oleh guru PAI”.¹³

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan guru Bapak Bodro Kukilo S.Pd.I sebagai guru PAI untuk mata pelajaran Al-Quran Hadis dan SKI, sebagai berikut:

¹³Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

“Guru PAI yang ada di Mts ini diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan yang ada. Akan tetapi, selama ini pelatihan guru tersebut belum dilaksanakan secara konsisten karena terkendala dengan biaya”.¹⁴

Hal ini dikuatkan lagi dari hasil wawancara dengan komite madrasah Bapak H. Musalim Ridho, sebagai berikut:

“Setahu saya biasanya para guru Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara termasuk guru PAInya diikutsertakan dalam pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.”¹⁵

Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan pengawas madrasah Ibu Drs. Hj. Nurlaela Isnaeni M.Pd.

“Kemampuan yang dilakukan oleh kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara dalam meningkatkan belajar mengajar atau kinerja guru, yaitu: mengikuti seminar tentang peningkatan kompetensi guru PAI, memperbanyak literasi tentang keagamaan, serta mengikuti kegiatan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran”.¹⁶

Kemudian dikuatkan lagi dengan adanya pelatihan desain grafis yang diadakan oleh Kemenag Banjarnegara pada hari senin tanggal 13 Mei 2024 bertempat di Aula Kemenag Banjarnegara. Kegiatan tersebut sangat membantu guru PAI dalam memperluas pengetahuan, terutama untuk guru PAI yang masih gaptek belum bisa mengikuti perkembangan teknologi masa kini.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Waryoto S.Ag guru PAI untuk mata pelajaran Akidah akhlak dan Fiqih, sebagai berikut:

“Biasanya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan guru baik dari pemerintah dari kemenag maupun mengadakan pelatihan secara mandiri. Misalnya: seperti kegiatan pelatihan desain grafis yang baru dilakukan minggu kemarin itu sangat membantu guru dalam meningkatkan kinerja guru”.¹⁷

Karena dimasa sekarang ini teknologi sangat dibutuhkan oleh kepala madrasah maupun guru. Misalnya: untuk mengajar, mengerjakan administrasi madrasah, menggali ilmu pengetahuan yang lebih luas dan lain sebagainya.

¹⁴Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 20 Mei 2024.

¹⁵Musalim Ridho, Komite Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 22 Mei 2024.

¹⁶Laela Isnaeni, Pengawas Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Kuta Banjar, 21 Mei 2024.

¹⁷Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 22 Mei 2024.

b) Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru PAI

Didalam pengawasan kinerja guru PAI, kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara melakukannya dengan cara melakukan kunjungan kelas secara langsung di saat proses kegiatan belajar mengajar berlangsung. Dengan melakukan kunjungan kelas kepala madrasah bisa mengawasi secara langsung kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah dengan Bapak Tofikurohman S.Pd.I di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara saat wawancara sebagai berikut:

“Kalau untuk melakukan pengawasan atau supervise guru PAI, saya sebagai kepala madrasah melakukan kunjungan kelas secara langsung untuk melihat kinerja guru tersebut. Jadi saya bisa sendiri melihat kinerja guru PAI yang bersangkutan. Kegiatan supervisi ini, biasanya saya lakukan setiap 3 bulan sekali atau 2 kali dalam 1 semester”.¹⁸

Berdasarkan pernyataan dari kepala madrasah diatas, kepala madrasah melakukan kegiatan supervise pada guru PAI setiap 3 bulan sekali dengan cara melakukan kunjungan kelas saat jam pembelajaran berlangsung untuk mengetahui kinerja guru PAI tersebut, hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Waryoto S.Ag sebagai guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak dan Fiqih, sebagai berikut:

“Kepala madrasah melakukan kunjungan kelas di jam belajar mengajar berlangsung untuk melihat kinerja guru PAI pada saat kegiatan belajar mengajar. Kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja guru PAI dapat teratasi dengan baik dan serta adanya peningkatan terhadap guru PAI”.¹⁹

Penyataan tersebut diatas, diperkuat lagi oleh hasil wawancara dengan Bapak Bodro Kukilo S.Pd.I sebagai guru PAI untuk mata pelajaran Al-Quran Hadist dan SKI, sebagai berikut:

“Dalam melakukan supervisi kepala madrasah melakukan kunjungan kelas secara langsung untuk melihat kinerja guru tersebut, dan biasanya akan dilakukan evaluasi pada saat rapat kerja guru”.²⁰

Menurut hasil wawancara diatas, setelah dilakukan supervisi guru kemudian kepala madrasah melakukan evaluasi pada saat rapat kerja berlangsung. Hal tersebut diperkuat oleh

¹⁸Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

¹⁹Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.

²⁰Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

hasil wawancara dengan Ibu Drs. Hj. Nurlaela Isnaeni M.Pd selaku pengawas madrasah, sebagai berikut:

“Biasanya untuk pak tofik sendiri setau saya melakukan supervis melalui kunjungan kelas dan rapat kerja, biasanya dirapat tersebut disampaikan kendala dari masing-masing guru PAI untuk nanti dicari solusinya bersama dan biasanya beliau sebagai kepala madrasah memberikan motivasi dan menyelesaikan segala permasalahannya”.²¹

Berdasarkan wawancara diatas menjelaskan bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan dan supervise kerja guru PAI secara langsung berupa kunjungan kelas dan dievaluasi pada saat proses rapat kerja berlangsung yang bertujuan untuk mencari jalan keluar dari segala permasalahan atau kendala-kendala yang di hadapi oleh guru PAI.

c) Pemberian Motivasi

Dalam pemberian maotivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara untuk meningkatkan kinerjanya biasanya kepala madrasah memberikan masukan-masukan kepada guru PAI mengenai semangat dalam bekerja, strategi belajar mengajar, dan yang lainnya.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah Bapak Tofikurohman S.Pd.I di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara saat wawancara sebagai berikut:

“Untuk pemberian motivasi biasanya saka akan selalu mensupport guru PAI khususnya agar terus bersemangat dalam mengajar. Selain itu saya juga mengajak ngobrol guru saat jam istirahat dengan cara memeberikan motivasi mengenai kedisiplinan dan strategi belajar mengajar yang sesuai dengan mata pelajaran PAI”.²²

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil pengamatan peneliti pada hari Senin, 20 Mei 2024, bahwa kepala madrasah sering mengajak bicara dengan guru-gurunya di jam istirahat yang bertujuan untuk memotivasi agar tetap bersemangat dalam menunaikan tanggung jawab seorang pendidik.

Hal ini dikuatkan lagi dengan hasil wawancara dengan Bapak Bodro Kukilo S.Pd.I sebagai guru PAI untukmata pelajaran Al-Quran Hadist dan SKI, sebagai berikut:

“Kepala madrasah dalam memotivasi guru dengan cara memberi gambaran akan peran seorang guru PAI itusangat penting dalam membina dan menanamkan sikap religius

²¹Laela Isnaeni, Pengawas Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Kuta Banjar, 21 Mei 2024.

²²Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 20 Mei 2024.

generasi bangsa kedepannya, sehingga kami sebagai guru PAI merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan kemampuan kami”.²³

Selain memberi gambaran akan peran guru PAI yang sangat penting dalam membina sikap religius generasi bangsa ke depannya, guru PAI juga perlu arahan dan bimbingan dari kepala madrasah. Hal tersebut dikuatkan lagi dengan hasil wawancara dengan Bapak H. Musalim Ridho selaku komite madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, sebagai berikut:

“Memberi semangat dan arahan agar semangat guru PAI terus meningkat. Karena semangat guru PAI tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerjanya”.

Biasanya kepala madrasah memotivasi guru PAI pada saat rapat kerja guru. Hal tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara dengan Bapak Waryoto S.Ag selaku guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak dan Fiqh sebagai berikut:

“Dengan menyemangati guru PAI dalam kegiatan rapat kerja”.

Hal tersebut di kuatkan lagi dengan hasil wawancara dengan Ibu Drs. Hj. Nurlaela Isnaeni M.Pd selaku pengawas madrasah sebagai berikut:

“Dengan memberikan semangat dan support kepada guru PAI, agar guru tersebut selalu termotivasi dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi suatu kendala yang ada”.²⁴

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala madrasah telah memberikan motivasi kepada guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara yang dianggap membutuhkan. Dengan adanya pemberian motivasi tersebut, kepala madrasah berharap kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara ini semakin baik dalam melaksanakan kinerjanya.

Jika dilihat dari manfaat pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara tersebut, agar guru PAI tidak pernah menyerah dan terus berusaha sebaik mungkin dalam menunaikan tanggung jawabnya. Mengingat guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin ini masih berstatus guru honorer dan belum bersertifikasi.

²³Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

²⁴Laela Isnaeni, Pengawas Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Kuta Banjar, 21 Mei 2024.

d) Pemberian Penghargaan

Untuk pemberian penghargaan dalam hal ini belum dijalankan kepala madrasah, dikarenakan madrasah Muhammadiyah merupakan madrasah swasta dan keuangannya belum stabil. Maka dari itu belum bisa dijalankannya pemberian penghargaan untuk para guru PAI yang dianggap memiliki kinerja yang sudah baik.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah dengan Bapak Tofikurohman S.Pd.I di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara saat wawancara sebagai berikut:

“Untuk pemberian penghargaan memang belum kita berikan karena melihat keuangan madrasah yang belum stabil. Maka dari itu pihak madrasah belum bisa memberikan penghargaan bagi guru PAI yang kinerjanya sudah baik. Insha Allah kedepannya akan diusahakan memberikan penghargaan untuk guru PAI khususnya yang memiliki kinerja yang baik agar lebih bersemangat lagi dalam melaksanakan tugasnya dan untuk memotivasi guru lain yang kinerjanya belum baik”.²⁵

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Waryoto S.Ag selaku guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak dan Fiqh sebagai berikut:

“Untuk penghargaan kepada guru khususnya guru PAI memang selama ini belum ada dari pihak madrasah karena belum adanya anggaran madrasah yang digunakan untuk hal tersebut karena belum stabilnya keuangan di madrasah ini”.²⁶

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Bodro Kukilo S.Pd.I selaku guru PAI untuk mata pelajaran Al-Quran Hadist dan SKI sebagai berikut:

“Belum pernah, selama ini belum karena masih terkendala dengan keuangan madrasah”.²⁷

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara dengan H. Musalim Ridho selaku komite madrasah sebagai berikut:

²⁵Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 20 Mei 2024.

²⁶Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 22 Mei 2024.

²⁷Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 20 Mei 2024.

“Belum, karena dana madrasah dan dana dari kas komite sendiri belum di alokasikan kesitu. Masih fokus untuk kegiatan yang lebih penting”.²⁸

Hasil wawancara tersebut di perkuat lagi dengan hasil wawancara dengan Ibu Drs. Hj. Nurlaela Isnaeni M.Pd sebagai berikut:

“Untuk mengenai penghargaan secara materil sepertinya belum dikarenakan untuk keuangan madrasah sendiri masih hanya berasal dari BOS saja. Tetapi untuk penghargaan sebenarnya bukan hanya berupa materil tapi juga bisa dengan ucapan selamat dan terima kasih”.²⁹

Melihat hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala madrasah belum bisa memberikan penghargaan kepada guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara yang memiliki kineja yang baik, dengan alasan keuangan madrasah yang belum stabil. Sebenarnya pemberian penghargaan ini bisa membantu guru PAI atau setidaknya memberikan motivasi serta semangat lebih, supaya kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara semakin baik dan semakin meningkat.

2. Faktor Pendukung Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia tidak selamanya mulus dan lancer seperti apa yang diharapkan. Ada faktor pendukung untuk usaha yang kita lakukan dan ada juga faktor penghambatnya. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. Beberapa faktor yang mendukung antara lain: bakat yang sudah ada pada diri guru PAI yang didukung dengan adanya pelatihan untuk guru PAI. Halini tentu memudahkan kepala madrasah dalam menjalani perannya sebagai pemimpin madrasah ini.

Berikut wawancara dengan kepala madrasah yaitu Bapak Tofikurohman S.Pd.I mengenai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara sebagai berikut:

“Faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja guru PAI meliputi bakat yang sudah ada pada diri guru PAI yang didukung dengan pelatihan-pelatihan, semangat guru PAI dalam menjalankan tugas, tuntutan tugas dan tanggung jawab yang dihadapi, serta sarana dan prasarana yang mendukung”.³⁰

²⁸Musalim Ridho, Komite Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.

²⁹Laela Isnaeni, Pengawas Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Kuta Banjar, 21 Mei 2024.

³⁰Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI adalah bakat yang sudah ada didukung dengan adanya pelatihan, sehingga banyak ilmu pengetahuan yang terserap untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini dikuatkan dengan wawancara bersama Bapak Bodro Kukilo S.Pd.I selaku guru PAI untuk mata pelajaran Al-Quran Hadist dan SKI sebagai berikut:

“Dengan memperbanyak belajar untuk menambah ilmu pengetahuan saya tentang agama tentunya dan berusaha menggali dan mencari tahu yang belum saya ketahui”.³¹

Kemudian diperkuat lagi dengan hasil wawancara bersama Bapak Waryoto S.Ag selaku guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak dan Fiqih sebagai berikut:

“Kemampuan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru PAI yang pertama yaitu mengikuti seminar tentang pendidikan agama, mengikuti diklat tentang pendidikan agama dan memperbanyak membaca buku”.³²

Secara keseluruhan wawancara diatas dapat peneliti tarik kesimpulan yaitu pengadaan pelatihan untuk guru PAI menjadi kekuatan pendukung kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Faktor Penghambat Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI.

Kemudian faktor penghambat yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu belum adanya anggaran madrasah untuk kegiatan pelatihan guru. Karena untuk mengadakan pelatihan guru ini sangat memerlukan biaya yang tidak sedikit, misalnya untuk mengundang narasumber dan lain sebagainya. Oleh karena itu kepala madrasah dengan sigap mencari solusi atas permasalahan yang menghambat kegiatannya, yaitu dengan pelatihan mandiri di madrasah yang di bimbing langsung oleh salah satu guru yang sudah professional. Sehingga guru PAI yang ada di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara dapat bertukar ilmu pengetahuan dan berbagi pengalaman dalam kegiatan tersebut.

Berikut hasil wawancara dengan kepalamadrasah Bapak Tofikurohman S.Pd.I sebagai berikut:

“Untuk faktor utama penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah keuangan madrasah yang belum stabil, jadi belum bisa mengadakan kegiatan pelatihan secara

³¹Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 20 Mei 2024.

³²Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmangu, 22 Mei 2024.

konsisten, apalagi kegiatan yang menghabiskan banyak biaya. Selain itu penguasaan teknologi oleh guru PAI sendiri masih kurang. Selain itu guru PAI disini bestatus non-PNS, itu sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kinerja guru ”.³³

Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara dengan Bapak Waryoto S.Ag selaku guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak sebagai berikut:

“Kesulitan yang ada pada diri saya sendiri yaitu gaptek atau gagap teknologi”.³⁴

Faktor penghambat yang paling menonjol adalah keterbatasan kemampuan guru PAI dalam bidang teknologi yang membuat guru PAI kesulitan dalam menyelesaikan administrasi madrasah, namun hal tersebut dapat teratasi dengan diadakannya pelatihan mandiri antara guru yang mahir teknologi membimbing guru PAI sehingga mereka mampu menggunakan teknologi.

Kemudian faktor penghambat yang kedua yaitu kedisiplinan guru PAI yang dikarenakan masih non-PNS, beliau menjelaskan dampak yang terjadi ketika guru non-PNS harus dituntut seprofesional guru PNS hal ini masih sulit sehingga kepala madrasah tidak memberatkan guru non-PNS untuk seprofesional guru PNS karena madrasah sadar belum bisa memberikan pendapat yang layak untuk mereka. Hal tersebut berdasarkan pada pernyataan kepalamadrasah Bapak Tofikurohman S.Pd.I di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara sebagai berikut:

“Kedisiplinan untuk guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara ini belum bisa mencapai 100%. Karena masih ada guru PAI yang belum disiplin terhadap waktu dan karena guru tersebut masih berstatus non-PNS, jadi saya selaku kepala madrasah belum bisa menuntut secara langsung kedisiplinan guru tersebut, karena guru tersebut belum ada tuntutan dari Kemenag, dan hanya mempunyai tanggung jawab dari madrasah saja. Selama ini, cara memotivasi kedisiplinan guru khususnya guru PAI yang sudah saya lakukan yaitu dengan cara menegur dan memberi arahan tentang kedisiplinan guru dalam kegiatan rapat kerja”.³⁵

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan oleh peneliti diatas, kepalamadrasah telah melakukan pembinaan disiplin guru dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, sehingga dapat melihat guru terutama guru PAI yang terlambat dan tidak disiplin terhadap waktu, serta akan ditegur saat rapat berlangsung. Tetapi meskipun begitu masih saja

³³Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

³⁴Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.

³⁵Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

ada guru khususnya guru PAI yang sering terlambat dengan alasan yang beragam, hal ini mungkin masih terjadi atau terus terulang, karena kepala madrasah tidak menegur guru tersebut secara langsung, atau tidak tertuju pada guru yang bersangkutan. Teguran tersebut berupa himbauan kepada semua guru yang hadir pada saat rapat, karena kepala madrasah bahwasannya madrasah belum bisa memberikan insentif yang sesuai (UMR) terutama untuk guru non-PNS, jadi tidak bisa menekan secara jauh. Karena setiap guru memiliki kebutuhan masing-masing sehingga guru tersebut mencari tambahan penghasilan dibidang lain diluar tugasnya sebagai guru.

Faktor penghambat selanjutnya yaitu keterbatasan waktu luang guru PAI, sehingga guru PAI kurang maksimal dalam menambah ilmu pengetahuan. Hal tersebut diperkuat dengan wawancara dengan Bapak Bodro Kukilo selaku guru PAI untuk mata pelajaran Al-Quran Hadist dan SKI sebagai berikut:

“Untuk pelatihan guru itu, kadang ada kendalanya karena keterbatasan waktu kadang kalau mau mengikuti workshop secara langsung, kalau online bisa disambangi tapi kalau langsung waktunya terbatas”.³⁶

Faktor penghambat yang terakhir yaitu mengenai sarana dan prasarana, adanya ruang kelas yang kurang luas, penataan ruang yang tidak sesuai seperti peralatan ekstrakurikuler dan buku-buku perpustakaan yang belum tertata rapi. Hal ini diperkuat dengan wawancara bersama Bapak Waryoto S.Ag selaku guru PAI untuk mata pelajaran Akidah Akhlak dan Fiqih sebagai berikut:

“Untuk faktor penghambatnya ada beberapa ruang kelas yang sempit tidak sesuai dengan jumlah siswa yang banyak jadi kadang susah kalau mau berdiskusi”.³⁷

Penataan ruang yang tidak sesuai seperti alat ekstrakurikuler dan buku-buku yang belum tertata rapi. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh penulis pada hari Sabtu, tanggal 25 Mei 2024. Hal tersebut terjadi karena kurang luasnya gudang, sehingga tidak muat untuk menyimpan semua alat penunjang ekstra kulikuler.

Secara keseluruhan wawancara diatas dapat peneliti tarik kesimpulan yaitu keuangan madrasah yang belum stabil, terbatasnya waktu luang guru PAI untuk menambah ilmu pengetahuan, adanya guru yang masih gaptek, dan penataan ruang

³⁶Bodro Kukilo, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.

³⁷Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.

yang belum sesuai menjadi penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI

Analisis Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI

Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan penelitian. Madrasah Tsanawiyah (Mts) merupakan jenjang sekolah yang setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang mengajarkan bukan hanya ilmu umum melainkan juga ilmu agama dengan berbagai mata pelajaran didalamnya, dikelola oleh Kementerian Agama dan ditempuh selama 3 tahun, mulai dari kelas 7 hingga kelas 9.

Secara umum pimpinan di sebuah organisasi khususnya kepala madrasah di sebuah institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan madrasah akan sumber daya manusia (guru). Selain itu, kepala madrasah juga harus mampu mengembangkan sikap profesional guru agar mempunyai inisiatif sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya dalam melaksanakan tugasnya tanpa instruksi terlebih dahulu dari kepala madrasah. Lalu untuk mengembangkan sumber daya manusia (guru) kepala madrasah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Berikut strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, antara lain:

a) Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan kinerja guru merupakan satu strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru PAI agar guru PAI memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran. Dalam pembinaan guru PAI, kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara sebagai pembimbing dapat mengikutsertakan guru PAI dalam pelatihan untuk menambah wawasan guru PAI, mengarahkan guru PAI untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran serta mengerjakan kinerja guru PAI.

Selain itu juga kegiatan pembinaan guru PAI dapat dilakukan sendiri oleh guru PAI yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri,

menambah ilmu pengetahuan secara mandiri agar kinerja guru PAI yang bersangkutan terus meningkat.

b) Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru PAI

Kegiatan supervisi merupakan salah satu cara untuk mengetahui sejauh mana mengetahui kemampuan seorang guru PAI, dan permasalahan apa saja yang dihadapi oleh guru PAI tersebut. Oleh karena itu, kepala madrasah rutin melakukan supervise 3 bulan sekali secara berkala. Kepala madrasah sebagai supervisor atau pengawas memiliki peran untuk mengawasi proses pembelajaran guru PAI, mengetahui hasil yang dicapai atau mengevaluasi kinerja guru yaitu mengoreksi hasil kerja guru PAI berdasarkan rencana yang ditetapkan.

Tujuan supervisi pendidikan di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara adalah untuk meningkatkan kinerja guru khususnya guru PAI, termasuk dalam pengadaan fasilitas yang menunjang kelancaran dalam proses belajar mengajar, meningkatkan pengetahuan guru dan keterampilan guru itu sendiri, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam memilih serta penggunaan metode mengajar yang sesuai. Kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara melakukan tindakan pengawasan atau supervisi dengan cara kunjungan kelas dan dievaluasi pada saat rapat kerja.

c) Pemberian Motivasi

Setiap tenaga pendidik memiliki karakteristik khusus, antara satu sama lainnya berbeda. Hal itu memerlukan pelayanan dan perhatian khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan tenaga pendidik tidak hanya dalam bentuk fisik saja, akan tetapi juga psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktifitas kerja di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara, perlu adanya motivasi untuk para tenaga pendidik khususnya guru PAI dari kepala madrasah.

Motivasi diberikan oleh kepala madrasah di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara kepada guru PAI berupa mensupport guru PAI dan memberi semangat kepada guru. Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmangu Banjarnegara akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala madrasah. Hal ini bisa berupa bimbingan, pengarahan, atau dorongan kata-kata.

d) Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. Melalui penghargaan ini guru PAI dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Hal ini belum bisa terlaksana di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, karena masih terkendala dengan anggaran madrasah. Akan tetapi, kedepannya akan diusahakan oleh pihak madrasah.

2. Faktor Pendukung Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI

Suksesnya suatu madrasah bukan hanya diukur dari kemampuan kepala madrasah saja, melainkan harus melibatkan seluruh warga sekolah. Seorang guru PAI dalam melaksanakan tugasnya mempunyai faktor pendukung yang menunjang, sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Faktor pendukung yang ada di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara yaitu bakat seorang guru PAI yang sudah ada didukung adanya pelatihan, dan adanya program PGMP (musyawarah guru mata pelajaran).

3. Faktor Penghambat Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI

Dalam melaksanakan tugas sebagai kepala madrasah, tentu saja ada faktor yang menghambat kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai kepala madrasah. Faktor penghambat tersebut sangat berpengaruh sekali dalam meningkatkan kinerja guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara.

Berikut beberapa faktor penghambur yang dialami kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara selama beliau menjabat, yaitu: Keuangan madrasah yang belum stabil, kurangnya kedisiplinan guru PAI, adanya guru PAI yang masih gaptek, penataan ruang yang belum rapi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam skripsi ini, sesuai dengan rumusan masalah penelitian tentang “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kineja Guru PAI di Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara”. Maka penulis dalam mengambil kesimpulan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru PAI di Mts

Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, antara lain: pembinaan kinerja guru PAI, pengawasan atau supervise kinerja guru PAI, pemberian motivasi terhadap guru PAI dan pemberian penghargaan terhadap guru PAI.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia tidak selamanya mulus dan lancer seperti yang kita harapkan. Adanya faktor yang mendukung untuk usaha yang kita lakukan dan ada juga faktor penghambatnya. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara. Faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI yaitu bakat seorang guru PAI yang sudah ada di dukung dengan adanya pelatihan, sehingga banyak ilmu pengetahuan yang diterapkan untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru PAI antara lain: keuangan madrasah yang belum stabil, kurangnya kedisiplinan guru PAI, adanya guru PAI yang masih gaptek, dan penataan ruanga yang belum rapi.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang disajikan, maka peneliti mengemukakan saran, bahwa kedepannya diharapkan kepala madrasah mampu memberikan penghargaan terhadap guru PAI yang kinerjanya sudah baik. Karena selama ini kepala madrasah belum pernah memberikan penghargaan untuk guru PAI. Penghargaan bukan hanya berupa pemberian materi saja, akan tetapi bisa juga dengan non-materi. Pemberian penghargaan non-materi bisa berupa pujian, senyuman, atau perhatian. Pujian merupakan bentuk motivasi yang positif. Sedangkan senyuman diberikan sebagai penghargaan, karena senyuman adalah ekspresi kegembiraan. Perhatian dalam suatu pemberian penghargaan seperti guru PAI yang memiliki kinerja yang kurang baik, kepala madrasah sebaiknya memberikan perhatian akan perkembangan proses dan hasil belajarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwan Azrawie, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMA Pesantren Al-Qur'an Babussalam Al-Muchtariyah Selayar (Makassar: Afwan Azrawie), hal.1.
- Afwan Azrawie, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMA Pesantren Al-Qur'an Babussalam Al-Muchtariyah Selayar (Makassar: Afwan Azrawie), hal.1.

- Fadhli, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan (Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2017), hal.27.
- Hasil observasi awal MTs Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara Tanggal 26 Oktober 2023.
- Isnaeni Laela, Pengawas Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Kuta Banjar, 21 Mei 2024.
- Kukilo Bodro, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarnegara Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.
- Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hal. 11.
- M. Daris, “Manajemen Berbasis Kinerja Madrasah”(cet. 2 Modul Pelatihan MEDP, Direktorat Pendidikan Madrasah, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam KEMENAG RI, 2010), hal. 398.
- M. Isa Idris, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MIN 3 Waykanan (Bandar Lampung, 2018), hal. 9.
- Muhammad Dendi Suhendri et.al. Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru MTs Swasta Islamiyah Al-Falah (Pangkalan Brandan, vol. 1, no. 2, Mei 2022), hal. 9.
- Nurma Yunita et.al, Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) di Kecamatan Curahdami Bondowoso, vol. 18, no.1, Jurnal Ekonomi, 2018, hal. 69.
- Ridho Musalim, Komite Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.
- Suharsimi Arikunto, Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi (Jakarta: Rimeka Cipta, cet. I, 2010), hal. 238.
- Tofikurohman, Kepala Madrasah Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 20 Mei 2024.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Bandung: Citra Umbara, 2003), hal.5.
- Waryoto, Guru PAI Mts Muhammadiyah Banjarmasin Banjarnegara, Kec.Banjarmangu Kab.Banjarnegara, Jawa Tengah, wawancara oleh penulis di Banjarmasin, 22 Mei 2024.