

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro

Siti Mubalikul Faidah¹

¹ Universitas Sunan Drajat Lamongan

E-mail: sitimubaligulfaidah@gmail.com

Received: 13- 01-2026

Revised : 27- 02-2026

Accepted: 24- 03-2026

Article Info:

Keywords:

Madrasah
Head
Strategy,
Performance
of Educators

Abstract: *In order to create a superior and quality educational institution, this cannot be separated from the role of a madrasa head. Madrasah heads have an important role in coordinating education and encouraging the implementation of the madrasah's vision and mission. Good teacher performance is something that is highly expected by both institutions and students. Good teacher performance is also influenced by the competence they have. This research aims to answer the problem formulation: 1. What is the strategy of the madrasa head in improving the performance of teaching staff at MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro? 2. What are the supporting and inhibiting factors for the madrasa head in improving the performance of teaching staff at MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro? This type of research includes qualitative research, which produces data and is analyzed using descriptive methods adapted to the MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro institution. Data collected using interview, observation and documentation techniques. From the research results, it can be seen that the madrasa head's strategy in improving the performance of teaching staff has had a very positive impact on the performance of teaching staff at MTs Miftahul Huda, Baureno District, Bojonegoro Regency. The implementation of the strategy is going well, this can be seen from the strategy the madrasa head uses to improve performance. teaching staff is a facilitative strategy. The facilitative strategy involves the head of the madrasah as a facilitator or person who facilitates all the needs needed to support improving the performance of teaching staff. The supporting factors for the madrasa head's strategy in improving the performance of teaching staff at MTs Miftahul Huda, Baureno District, Bojonegoro Regency, arise from individual factors, psychological factors and organizational factors. And the factors that hinder the madrasa head's strategy in improving the performance of teaching staff arise from internal and external factors. Internal factors arise from the teaching staff themselves, while external factors arise due to the influence of the surrounding environment.*

Kata Kunci:
Strategi
Kepala
Madrasah,
Kinerja
Tenaga
Pendidik

Abstrak : Agar dapat mewujudkan lembaga pendidikan yang unggul dan bermutu, hal ini tidak akan lepas dari peran seorang kepala madrasah. Kepala madrasah mempunyai peran penting dalam mengkoordinasi pendidikan dan mendorong terlaksananya visi misi madrasah. Kinerja guru yang baik adalah hal yang sangat diharapkan baik oleh lembaga maupun oleh peserta didik. Kinerja guru yang baik juga di pengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah : 1. Bagaimana Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro? 2. Apa faktor pendukung dan penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro?, Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, yang menghasilkan data dan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif yang disesuaikan dengan lembaga MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro. Data yang dihimpun menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sangat berdampak positif terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro, dalam pelaksanaan strategi berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari strategi kepala madrasah yang dipakai dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik adalah strategi fasilitatif. Strategi fasilitatif merupakan kepala madrasah sebagai fasilitator atau orang yang memfasilitasi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik. Faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro yaitu muncul dari faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Dan faktor yang menjadi penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yakni muncul dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri sedangkan faktor eksternal muncul disebabkan dari pengaruh lingkungan sekitar.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan indikator yang sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Seorang kepala sekolah harus mampu dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru. sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga kinerja mereka lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberi nasehat dan saran. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinnya.¹

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)* (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 7.

Kinerja guru yang baik adalah hal yang sangat diharapkan baik oleh lembaga maupun oleh peserta didik. Kinerja guru yang baik juga di pengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya. Maka dari itu disebutkan dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat (1) tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.² Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik yang merupakan satu kesatuan yang menjadi ciri guru profesional.

Berdasarkan penjelasan diatas kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan dalam melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun di dalam pelaksanaan bimbingan ada beberapa pendidik yang masih belum bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dikarenakan karena ada beberapa faktor penghambat, akan tetapi tugas dalam membimbing, memotivasi dan mengarahkan tetap menjadi kewajiban kepala madrasah sebagai pimpinan yang dituntut untuk selalu profesional.

Pada observasi yang dilakukan pada pertama kalinya, peneliti mendapatkan sedikit informasi dari Bapak Harianto selaku kepala madrasah di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, beliau mengatakan bahwasanya kepala madrasah merupakan seorang guru yang di beri amanat lebih, menjadi seorang kepala madrasah merupakan sebuah amanat yang besar. Kepala madrasah tidak boleh sewenang-wenang dalam memimpin karena kepala madrasah bukan seorang bos melainkan seorang manajer yang harus mampu menagarahkan, mendorong, mengatur dan mengorganisasikan madrasah dengan baik. Kepala madrasah juga harus membuat strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pendidik agar lebih disiplin, tertib dan menjalankan tugasnya secara maksimal.³

Strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik sudah dilaksanakan oleh kepala madrasah MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, Kepala madrasah MTs Miftahul Huda berupaya menciptakan kualitas pendidik yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidang keahliannya, kepala madrasah memberikan bantuan secara langsung dalam mengembangkan kemampuan, meningkatkan pengetahuan, serta mengasah keterampilan mengajar dengan memberikan dukungan, motivasi, bimbingan pelatihan, *workshop*, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Tak hanya itu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik juga dapat dilihat dari evaluasi mingguan yang dilaksanakan di lembaga guna melihat perkembangan kinerja tenaga pendidik, kepala madrasah juga memberikan wejangan setelah apel pagi sebelum masuk kelas untuk menggugah semangat dari para tenaga pendidik.

Hal tersebut merupakan upaya dari kepala madrasah untuk menciptakan kinerja tenaga pendidik yang baik dan berkualitas, secara perlahan kondisi kinerja tenaga pendidik disana dari tahun ke tahun mulai berubah menjadi lebih baik karena sebuah strategi yang di lakukan oleh kepala madrasah. Yang mana kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk meningkatkan prestasinya, menjalankan tugas, berkarya dan berinisiatif tinggi dalam mengembangkan sekolah agar lebih baik dari sebelumnya. Kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada semua pihak yang ada di lembaga untuk meningkatkan kinerja, tugas-tugas, dan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada disana, hal ini di dukung dengan adanya *reward* dan *punishmen* dari kepala madrasah.

Dengan demikian ditunjukkan bahwa adanya suatu strategi yang diciptakan oleh

² Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta: DPR RI, 2005)

³ Hariyanto, *Wawancara*, Kepala Madrasah MTs Miftahul Huda, 10 Januari 2024. Pada 09.30-10.00 WIB.

kepala madrasah secara perlahan dapat membawa perubahan terhadap kinerja dan kualitas lembaga pendidikan, meskipun masih ada guru yang tetap tidak bisa meningkatkan kualitasnya setelah diberikan bimbingan dan motivasi oleh kepala madrasah dikarenakan kurangnya penghayatan terhadap keilmuan dan juga disebabkan oleh faktor-faktor lain, akan tetapi hal tersebut masih tetap menjadi kewajiban bagi seorang kepala sekolah sebagai pimpinan yang dituntut untuk melaksanakan kewajibannya dalam membimbing bawahannya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, "Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu analisis yang menggambarkan keadaan atau status fenomena dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan kategori untuk memperoleh kesimpulan.⁴ Seperti yang dijelaskan oleh Bagdan dan Taylor pendekatan kualitatif ini adalah "Metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata-kata digunakan untuk menafsirkan dan menginterpretasikan data dari hasil kata-kata atau lisan atau tertulis dari orang-orang tertentu dan perilaku yang diamati"⁵ Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.⁶ Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di Baureno Bojonegoro yang bertempa. karna tempatnya yang strategis dan sekolah tersebut memenuhi syarat untuk dilakukan penelitian seperti yang peneliti teliti di tempat. Peneliti mencari data dengan Data Primer ⁷ dan Data Sekunder, Teknik Pengumpulan Data menggunakan : *Observasi, Wawancara,*⁸ *Dokumentasi.* Teknik Analisis Data Menurut Miles and Huberman, "Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu, data reduction, data display, dan conclusion drowing/verification"⁹ Keabsahan Data dipakai agar memperoleh data yang valid. Untuk menetapkan keabsahan data tersebut diperlukan teknik pemeriksaan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, tekniknya dengan pemeriksaan sumber lainnya ¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro

⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 3.

⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 23

⁶ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2000), 24

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D* (Bandung: Alfabeta, 2009), 225.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006), hal. 138. 35

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 246.

¹⁰ Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), 178.

Strategi merupakan suatu proses penentuan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Strategi juga merupakan upaya bagaimana tujuan-tujuan perencanaan dapat dicapai dengan mempergunakan sumber-sumber yang dimiliki. Diusahakan pula untuk mengatasi kesulitan-kesulitan serta tantangan-tantangan yang ada. Strategi dapat berupa untuk menyusun target, program, proyek untuk tercapainya tujuan-tujuan serta tugas pokok perencanaan. Strategi disusun berdasarkan promises dan tujuan yang telah ditetapkan.¹¹

Menurut Rangkuti bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.¹²

Strategi tidak hanya soal pencapaian tujuan saja, namun strategi juga mengenai kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tersebut. Strategi dalam upaya meningkatkan kinerja baik dalam sebuah organisasi maupun dalam sebuah lembaga merupakan sebuah hal yang sangat dibutuhkan.

Sebagaimana yang dipaparkan oleh Lashway dalam Jerry yang menjelaskan bahwa kepala sekolah memiliki tiga strategi yaitu strategi hirarki, strategi transformasional, dan strategi fasilitatif.

Adapun dari ketiga strategi tersebut yang dipakai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro adalah Strategi Fasilitatif. Kepala madrasah sebagai fasilitator atau orang yang memfasilitasi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik. Dengan menerapkan strategi fasilitatif kepala madrasah berupaya untuk memberdayakan potensi-potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan tepat sasaran, kemudian didalam strategi fasilitatif kepala madrasah juga berupaya untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan seluruh tenaga pendidik beserta warga lembaga.

Kepala madrasah memberikan arahan dan motivasi kepada tenaga pendidik dengan melakukan pendekatan personal. Kepala madrasah melakukan rapat bersama untuk membahas tugas pokok dan fungsi, sehingga mereka dapat lebih memahami tugasnya sebagai seorang guru. Dalam mengambil sebuah keputusan adakalanya secara *top down* yakni perintah langsung dari kepala madrasah dan adakalanya secara *bottom up* yakni meminta usulan dari bawahannya.

Kemudian dalam memberdayakan potensi tenaga pendidik yakni dengan mengikut sertakan pelatihan dan *workshop* dalam forum MGMP, lembaga juga melaksanakan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana perkembangan tenaga pendidik.

Dalam membangun tim kerja yang baik maka kepala madrasah memberlakukan *reward* dan *punishmen* untuk tenaga pendidik.

Sedangkan peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan upaya dalam penerapan strategi yang telah terorganisir dan telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan teori yang telah peneliti paparkan di BAB II kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.¹³ Adapun Anwar Prabu Mangkunegara merumuskan bahwa kinerja merupakan

¹¹ Husein Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 16

¹² Freddy Rangkuti, *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2013), 183.

¹³ Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002) Cet, 4., 570.

prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Adapun teori dari Moh. Uzer Usman menjelaskan tentang indikator kinerja guru yakni kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan kemampuan mengevaluasi.¹⁵ Sedangkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, 3) Kompetensi Profesional.

Adapun indikator pencapaian peningkatan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda memiliki kompetensi pedagogic yang cukup baik yakni dengan memahami berbagai karakteristik peserta didik yang dilihat dari berbagai macam aspek seperti moral, emosional dan intelektual.

b. Kompetensi Professional

Kompetensi professional merupakan sebuah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari sumber-sumber informasi terkait maka diketahui bahwa tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda sudah memiliki kompetensi professional yang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan belajar mengajar, tenaga pendidik menyiapkan perangkat pembelajaran serta bahan ajar sebelum melaksanakan pembelajaran, tak hanya itu untuk menambah wawasan dan inovasi terbaru terkait pembelajaran maka tenaga pendidik juga mengikuti berbagai macam pelatihan-pelatihan.

c. Kompetensi Kepribadian

Guru merupakan suri tauladan bagi para peserta didik, dengan mempunyai kepribadian yang baik maka akan membawa contoh yang positif kepada peserta didik. Tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda berupaya untuk melatih peserta didiknya akan disiplin terhadap peraturan yang berlaku di madrasah, mempunyai sopan santun terhadap seluruh guru, menghormati teman sebayanya, cinta terhadap ilmu dengan rajin belajar dan membaca, serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara tepat waktu.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dimiliki tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda berupa kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara sekolah dengan masyarakat dan orang tua siswa, kemampuan tersebut berupa menjalin komunikasi yang baik, bekerja sama, dan mempunyai rasa simpati yang tinggi.

Selanjutnya dalam sebuah data yang peneliti dapatkan dari pihak-pihak yang telah diwawancarai menyatakan bahwasanya di MTs Miftahul Huda juga

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), Cet. 4, 67

¹⁵ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2012).

melakukan evaluasi. Evaluasi dilakukan secara berkala dan yang nantinya akan di rapatkan secara terbuka pada setiap tahunnya. Evaluasi dilakukan guna untuk melihat perkembangan kinerja dari tiap-tiap tenaga pendidik, dari evaluasi juga dapat diketahui strategi mana yang harus dibuang dan startegi mana yang harus dipertahankan dan dikembangkan. dan didalam evaluasi juga akan dibahas mengenai perencanaan kedepannya seperti apa. ¹⁶

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Bojonegoro

Setiap lembaga pendidikan tentunya menghadapi permasalahan yang berbeda-beda. Begitu pula di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro jika permasalahan yang hadapi itu menjadi faktor penghambat yang dapat mempengaruhi keberlangsungan strategi-strategi yang diterapkan oleh lembaga, maka akan diimbangi dengan faktor pendukung yang ada di lembaga. Dalam teori yang ada di BAB II Wahyudi menyatakan bahwasanya ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu:

- a) Sikap, meliputi keyakinan, perasaan, perilaku, yang cenderung kepada orang lain.
- b) Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
- c) Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
- d) Partisipasi, tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi.
- e) Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas.

Setelah peneliti menganalisis teori dengan penemuan peneliti Lima faktor diatas dari lingkungan MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro ada beberapa kesamaan dengan apa yang dipaparkan oleh beberapa informan dan juga ketika peneliti melihat dilapangan secara langsung di waktu yang berbeda apa yang telah di paparkan oleh beberapa informan sesuai dengan realita di lapangan.

a. Adapun faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Hal yang mendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik salah satunya muncul dari individu itu sendiri. Faktor pendukung dari individu yakni berupa kemampuan tenaga pendidik dalam merencanakan belajar mengajar, kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta kemampuan tenaga pendidik dalam mengevaluasi, selanjutnya yakni pengalaman dari tenaga pendidik dalam mengajar juga menjadi salah satu faktor yang mendukung pengembangan kinerjanya.

2) Faktor Psikologi

Faktor yang mendukung strategi kepala madrasah yakni muncul dari psikologi tenaga pendidik sendiri, yang mana psikologi ini berhubungan erat dengan sikap, kepribadian dan motivasi kerja dari tenaga pendidik.

¹⁶ Budiono, Waka Kurikulum, *Wawancara Pribadi* (Baureno, 05 Mei 2024, Pukul 09.10 WIB)

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi ini meliputi struktur organisasi yang ada di MTs Miftahul Huda, kemudian pembagian *job description* yang sesuai, kepemimpinan dari kepala madrasah dan adanya sistem penghargaan atau *Reward* dari madrasah.

Jadi, faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu muncul dari faktor individu dari diri pendidik sendiri, faktor psikologis serta faktor organisasi yang ada di MTs Miftahul Huda.

b. Adapun faktor-faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Baureno Bojonegoro, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal muncul dari dalam diri tenaga pendidik sendiri, sebagaimana data yang telah dihasilkan oleh peneliti melalui wawancara kepada pihak-pihak yang bersangkutan bahwasanya faktor internal penghambat strategi kepala madrasah muncul dari dalam diri tenaga pendidik sendiri. Karakteristik dari tenaga pendidik yang berbeda-beda kemudian keterlibatan kerja dimana ada pendidik yang memilih berpartisipasi secara aktif dan pasif karena latar belakang kehidupan yang berbeda-beda.

Menjadi seorang tenaga pendidikan bukan merupakan hal yang mudah, seorang pendidik harus menguasai bahan ajar, mengelola program belajar, mengelola kelas agar kegiatan belajar mengajar menjadi kondusif, serta mampu mengelola interaksi dengan peserta didik. Banyaknya kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik di luar jam sekolah menyebabkan mereka kurang optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, kemudian juga dari faktor individu seperti sikap dan ketrampilan. Dilihat dari permasalahan tersebut maka kepala madrasah membuat strategi sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru yang belum optimal dalam melaksanakan kerjanya yakni dengan memanggil guru yang bersangkutan memberikan arahan dan motivasi dan apabila hal tersebut belum dapat mengatasi permasalahan yang terjadi maka akan dilakukan sebuah *punishmen* untuk tenaga pendidik yakni berupa dikurangi bayarannya, dikurangi jam mengajarnya atau diturunkan dari jabatannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang muncul disebabkan oleh lingkungan, lingkungan yang kurang mendukung program kerja seperti sarana prasarana yang kurang mendukung optimalisasi dalam pelaksanaan kerja, di MTs Miftahul Huda faktor yang menjadi penghambat salah satunya yakni kurangnya gedung, sehingga hal ini menyebabkan kendala dalam kegiatan yang ada di madrasah.

Jadi, faktor penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik muncul dari dua faktor yakni faktor internal dan yang eksternal. Faktor internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri sedangkan faktor eksternal muncul disebabkan dari pengaruh lingkungan sekitar.

KESIMPULAN

1. Adapun strategi yang dipakai kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro adalah strategi fasilitatif. Strategi fasilitatif merupakan kepala madrasah sebagai fasilitator atau orang yang memfasilitasi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang peningkatan kinerja tenaga pendidik.
2. Faktor pendukung strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di MTs Miftahul Huda Kecamatan Baureno Kabupaten Bojonegoro yaitu muncul dari faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.
3. Faktor yang menjadi penghambat strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yakni muncul dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal muncul dari diri tenaga pendidik sendiri sedangkan faktor eksternal muncul disebabkan dari pengaruh lingkungan sekitar.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- [2] Budiono, Waka Kurikulum, *Wawancara Pribadi* (Baureno, 05 Mei 2024, Pukul 09.10 WIB).
- [3] Didi Pianda, *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*, Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- [4] Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2000.
- [5] Freddy Rangkuti, *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisa SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2013.
- [6] Hariyanto, *Wawancara*, Kepala Madrasah MTs Miftahul Huda, 10 Januari 2024. Pada 09.30-10.00 WIB.
- [7] Husein Umar, *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- [8] Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- [9] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- [10] Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2012.
- [11] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*, Bandung: Alfabeta, 2009, 225.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2006.
- [14] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: RinekaCipta, 2002.
- [15] Tim Penyusunan Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- [16] Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: DPR RI, 20