

MADRASAH HEAD MANAGERIAL LEADERSHIP IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT MI ASSA'IDIYYAH CIPANAS CIANJUR

Ina Nurul Inayah¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²
MI Assa'idiyyah Cianjur, Indonesia
UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
inazaky0212@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstrak

Gaya atau cara, dan kemampuan manajerial kepala madrasah dalam kapasitasnya sebagai pemimpin sangat penting bagi keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru di bawah kepemimpinannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap secara mendalam gaya kepemimpinan manajerial kepala madrasah Ibtidaiyyah Assa'idiyyah Cipanas Cianjur dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif lapangan yang bersifat deskriptif studi kasus. Metode pengumpulan data memakai observasi mendalam, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisa data dilakukan mulai dari reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Untuk menguji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan kehadiran, triangulasi, pembahasan teman sejawat, dan klarifikasi dengan informan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Perencanaan kepala madrasah dalam membangun karakter kinerja guru di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajerial

Abstract

The madrasah principal's style, method, and managerial abilities in his capacity as a leader are very important for success in improving teacher performance under his leadership. The purpose of this study was to reveal in depth the managerial leadership style of the Ibtidaiyyah Assa'idiyyah Cipanas Cianjur madrasah principal in improving teacher performance. This research is a qualitative field research that is a descriptive case study in nature. Methods of data collection using in-depth observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis was carried out starting from data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Extended attendance, triangulation, peer discussions, and clarification with informants were carried out to test the validity of the data. The study results show that the madrasah head's planning in building the character of teacher performance at MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur.

Keywords: Leadership, Managerial

PENDAHULUAN

Sasaran pembangunan di ibidang pendidikan nasional adalah peningkatan mutu pendidikan yang merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas imanusia Indonesia secara menyeluruh. Mutu pendidikan idipengaruhi ioleh ibeberapa ifaktor dan salah satu diantaranya adalah manajemen.

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel (Siswanto, 2005:2), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian ianggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah iorganisasi diperlukan seorang manajer yang mempunyai kemampuan profesional dibidangnya, dan itu juga berlaku di dunia pendidikan khususnya madrasah, kualitas ipengelolaan madrasah akan tergantung kepada seorang kepala madrasah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala madrasah mempunyai tugas dan itanggung jawab yang besar ialam mengelola madrasahny. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola madrasahny tidak akan terlepas dari kemampuan kepala madrasah isebagai pemimpin madrasah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala madrasah.

Untuk itu seorang kepala madrasah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola madrasah, kesiapan pimpinan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasah kemampuan manajerial kepala madrasah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala madrasah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kinerjanya dengan baik. Bagi seorang guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya telah diatur di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan- pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Disini penulis hendak melaksanakan penelitian yang menekankan pada Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur, sebab penulis tertarik untuk mengungkap lebih jauh manajemen kepala madrasah dalam menggerakkan dan mengelola para pendidik di lembaga yang dipimpinnya sekaligus mendeskripsikan secara mendalam tentang program peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah. Mengingat betapa pentingnya manajemen kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru baik dari segi kualitas ataupun kuantitas.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilaksanakan penulis serta penjelasan kenyataan tersebut dan mengingat pentingnya manajemen kepala madrasah sebagai pemimpin yang mengelola penyelenggaraan lembaga madrasah tersebut, maka peneliti penting melakukan studi terkait manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur. Sebab penulis tertarik untuk mengungkap secara mendalam manajemen kepala madrasah dalam melakukan usaha memajukan lembaganya dengan kompetensi yang diembannya sebagai pimpinan melalui tindakan yang direncanakan dalam menggerakkan pelaksanaan serta hasil dari peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipakai ialah pendekatan kualitatif studi kasus. Penggunaan metode ini berupa *inquiry* secara empiris yang meng- *investigasi* fenomena sementara dalam konteks kehidupan nyata (*real life context*), saat batas antara fenomena dan konteks tidak nampak secara nyata dan sumber-sumber fakta ganda yang dipakai.

Apabila ditinjau dari sumber datanya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan jika dilihat dari sifat-sifat datanya, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif, yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, perilaku, tulisan atau ucapan yang bisa diamati dari orang-orang (subjek) itu sendiri (Kurniawan, 2018: 29). Lokasi penelitian di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur yang dilakukan dari bulan September – Oktober 2022. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui instrument observasi mendalam, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

Analisa data selama di lapangan yang memakai analisa data Miles and Huberman yang sudah menggunakan sejumlah tindakan yang mesti dilalui agar

memperoleh data yang akurat. Data yang akurat bisa memudahkan peneliti menyusun laporan, yakni reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan kepala Madrasah untuk membangun karakter kinerja guru di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur

Perencanaan adalah sejumlah tindakan untuk dilakukan di masa mendatang. Perencanaan dimaksudkan untuk mencapai seperangkat operasi yang terkoordinasi dan konsisten untuk mendapatkan hasil-hasil yang diharapkan. Perencanaan ialah fungsi utama manajemen yang dirancang sebelum menjalankan fungsi-fungsi lainnya. Fungsi manajemen adalah suatu proses intelektual yang melibatkan penyusunan keputusan. Pemimpin mesti merancang sebelum menjalankan fungsi lainnya dengan baik dan dituntut agar selalu membuat perencanaan.

Berdasarkan dengan riset ini, maka akan diungkapkan mengenai perencanaan yang dilaksanakan kepala madrasah dalam membangun karakter kinerja guru, sebab pencanaan yang baik adalah awal yang baik, dengan perencanaan yang baik bisa menerangkan kemana, mengapa, kapan, bagaimana, siapa, dan apa dengan suatu pekerjaan yang mesti dilakukan dapat memperlancar suatu rangkaian atau proses kerja dan pada akhirnya bisa mendukung pencapaian suatu tujuan dengan lebih baik.

Berlandaskan pada temuan penelitian di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur kepala madrasah memiliki komitmen, yaitu: (1) merencanakan RKS; (2) merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah; (3) menetapkan kurikulum madrasah; (4) merencanakan peningkatan kinerja guru melalui program pengembangan profesionalitas kepala madrasah; (5) penetapan sistem kebijakan; (6) mengadakan sejumlah program aktivitas untuk guru; (7) meningkatkan kompetensi dan kemauan kerja; (8) menumbuhkan sifat kerjasama; (9) menumbuhkan sifat keharmonisan; (10) membangun rasa terbuka; (11) membiasakan budaya malu; menumbuhkan sifat inovatif dan kreatif; (13) menganggap bawahan sebagai partner/tim/teman; (14) disiplin; (15) profesional; (16) membangkitkan semangat kerja.

Usaha pencapaian tujuan pendidikan mesti direncanakan dengan mempertimbangkan kondisi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang optimal. Menyusun perencanaan Madrasah untuk sejumlah tingkat perencanaan, mengembangkan organisasi Madrasah sejalan keperluan, memimpin Madrasah untuk memanfaatkan sumber daya secara maksimal, mengelola perubahan dan pengembangan Madrasah mengarah ke organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya iklim Madrasah yang inovatif dan kondusif. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 mengenai standar kepala Madrasah atau madrasah, mengamanatkan bahwa sebagai kepala Madrasah yang mempunyai tugas sangat berat, dituntut mempunyai sejumlah dimensi kompetensi, yakni: sosial, kewirausahaan, manajerial, kepribadian, dan supervisi.

Terdapat sejumlah cara yang bisa dilaksanakan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu: *pertama*, memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama untuk peningkatan kinerja tenaga kependidikan, kepala sekolah mesti meningkatkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang berkaitan dengan pelaksanaan semua kegiatan. Sebagai manajer kepala Madrasah harus mau mendayagunakan semua sumber daya Madrasah untuk merealisasikan visi, misi dan mencapai tujuan.

Kepala Madrasah mesti dapat bekerja melalui orang lain (wakil- wakilnya). Kedua, memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala Madrasah mesti meningkatkan profesi secara dari hati ke hati dan persuasif. Kepala Madrasah mesti bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada setiap tenaga kependidikan dan meningkatkan kompetensinya. Ketiga, memotivasi keterlibatan setiap tenaga kependidikan, ditujukan bahwa kepala harus berupaya memotivasi keterlibatan setiap tenaga kependidikan dalam semua aktivitas di Madrasah (partisipatif). Dalam hal ini kepala Madrasah dapat berpedoman pada asas keakraban, tujuan, keunggulan, empiris, persatuan, mufakat, dan asas integritas (Mulyasa, 2011: 103).

Kepala madrasah dalam menyusun rencana tentu mempunyai tujuan-tujuan yang tertulis dalam visi dan misi sekaligus meramalkan hambatan- hambatan yang bisa muncul serta cara mengatasinya. Sebagaimana dijelaskan oleh Wahjosumidjo bahwa fungsi pemimpin ialah membangkitkan loyalitas dan kepercayaan bawahan, mengkomunikasikan ide kepada bawahan, mempengaruhi bawahan, membuat perubahan secara efektif di dalam individu ataupun kelompok, serta menggerakkan bawahan sehingga dengan sadar ia mau melakukan apa yang diinginkan oleh pimpinan (Wahjosumidjo, 1999: 40).

Berdasarkan uraian tersebut, ada penekanan bahwa seorang yang menjabat sebagai kepala Madrasah dituntut untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat merencanakan dengan baik, dapat mengidentifikasi dan mendokumentasikan kebutuhan yang harus diutamakan sebagai salah satu pedoman untuk menyusun perencanaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Proses peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala Madrasah MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur

Sesudah memperoleh kepastian mengenai tujuan, teknik atau metode, dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai apa yang direncanakan oleh kepala Madrasah MI Assa'idiyyah dalam meningkatkan kinerja guru, lebih lanjut ialah merealisasikan tindakan/proses agar rencana yang sudah dirancang bisa dilakukan oleh bawahan untuk mencapai tujuan. Sementara itu, proses yang dilaksanakan kepala Madrasah di SMPN 4 Kota Cirebon ialah (a) pembinaan kerjasama yang baik; (b) melakukan kerjasama yang baik; (c) upaya memberi semangat guru dalam pengembangan kurikulum; (d) menuju guru yang profesional; (e) MGMP; (f) meningkatkan profesi melalui workshop; 7) memberikan motivasi meneruskan studi; 8) memperhatikan kesejahteraan guru; 9) pengaturan kondisi kerja yang baik.

Pelaksanaan/proses ialah berbagai hal yang mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan sumber daya, wewenang, dan pekerjaan diantara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan/proses amat penting dilaksanakan dalam manajemen sebab memposisikan orang jelas dalam struktur dan pekerjaannya, pendistribusian dan pengalokasian kerja yang profesional, organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2012: 94).

Pelaksanaan yang dilakukan kepala Madrasah tidak lain adalah usaha untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan banyak pengarahan, dan motivasi agar semua guru bisa melaksanakan aktivitas secara maksimal sejalan dengan tugas, peran, dan tanggungjawabnya. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan ini ialah seorang guru dapat terdorong untuk mengerjakan sesuatu apabila (a) merasa yakin akan dapat mengerjakan; (b) yakin pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya; (c) tidak sedang dibebani oleh permasalahan pribadi atau tugas lain yang lebih mendesak atau penting; (d) tugas tersebut adalah kepercayaan bagi yang bersangkutan;

(e) hubungan antar teman dalam lembaga pendidikan tersebut harmonis (Mutohar, 2013: 48).

Dalam hal ini pemimpin berperan penting dalam mengerakkan semua civitas Madrasah agar dapat menjalankan peran, tugas, dan tanggungjawab dengan baik dan diiringi dengan motivasi yang tinggi. Membangkitkan dan mengerakkan semangat adalah salah satu diantara asma Allah, yakni al-Baits yang bermakna membangkitkan (Q.S. al-An'am ayat 60). Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus dapat membangkitkan semangat kerja para guru dan para staf.

Pemimpin yang dibingkai al- Baits akan dapat memberi energi dorongan kepada bawahan secara alamiah keagamaan. Membangkitkan semangat kerja dalam lembaga pendidikan mesti menjadi perhatian yang serius oleh para kepala Madrasah, akibat sifat semangat kerja bersifat naik dan turun setiap waktu sejalan dengan iklim organisasi yang ada di Madrasah. Hal tersebut menjadi diantara tugas yang harus dilaksanakan dalam sistem kepemimpinan sebab semangat kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Oleh sebab itu, guru di institusi pendidikan harus memiliki semangat kerja yang tinggi sebagai hasil kinerja guru dan kepala Madrasah di Madrasah (Mutohar, 2013: 5).

Eksistensi seorang guru yang mempunyai kinerja baik, loyal, dan professional pada lembaga pendidikan sangat dibutuhkan untuk dapat menindak lanjuti seluruh program yang dicetuskan oleh kepala Madrasah untuk mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan. Pegawai khususnya guru adalah ujung tombak dalam proses pendidikan Islam. Proses pendidikan Islam tidak dapat berhasil dengan baik tanpa peran guru. Secara institusional, kemajuan suatu lembaga pendidikan lebih ditetapkan oleh pimpinan lembaga pendidikan yang bersangkutan daripada pihak-pihak lain. Namun dalam proses pembelajaran, guru berperan paling menentukan melebihi materi atau metode. Urgensi guru dalam pembelajaran terlihat dalam ungkapan bahasa arab al-thoriqoh ahammu min al- maddah walakinna al-mudarris ahammu min al-thoriqoh (metode lebih penting daripada materi, namun guru lebih penting daripada materi) (Qomar, 2008: 129).

Usaha kepala madrasah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru mulai dari terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif sangat mengharuskan adanya guru yang loyal dan profesional, untuk itulah dibutuhkan manajemen kepala Madrasah untuk mengelola serta membuat sejumlah program yang nyata dan baik. Sejumlah tantangan sekaligus hambatan yang akan dihadapi ialah keterbatasan dari segi kuantitas dan mutu SDM termasuk guru, untuk itu dibutuhkan sosialisasi program serta pemberian motivasi kepada guru-guru secara berkelanjutan.

Untuk mewujudkan eksistensi guru yang profesional, kepala Madrasah Ibtidaiyyah Cipanas Cianjur sesudah membuat rencana menata dan meningkatkan kinerja guru, menindak lanjuti sekaligus melaksanakan pembinaan kepada mereka. Salah satu tanda guru profesional ialah guru harus mempunyai kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang bisa memotivasi para peserta didik untuk mempraktekkan ilmu yang diajarkannya dan juga bisa dijadikan sebagai panutan (Nata, 2001: 139-140).

Pembinaan agar guru menjadi professional adalah suatu keharusan. Pembinaan tersebut dimaksudkan untuk mendorong munculnya tekad yang

kuat dengan penuh percaya diri dan semangat para guru, staf dan peserta didik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Memberi bimbingan dan mengarahkan guru-guru, staf dan peserta didik serta memberikan motivasi memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberi inspirasi Madrasah mencapai tujuan (Wahjosumodjo, 1999:104).

Menyadari terhadap hal ini, maka berbagai kesempatan kepala Madrasah di MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur dalam forum rapat dinas ataupun dalam komunikasi dengan para guru di Madrasah, selalu memfokuskan pada pentingnya sikap yang patut dicontoh oleh para siswa. Selain guru mesti menjadi contoh para peserta didik, mereka juga harus senantiasa meningkatkan mutu kapabilitas sehingga guru benar-benar akan menjadi professional. Guru dituntut mempunyai pemahaman serta keterampilan yang tinggi, dan guru senantiasa diupayakan mengikuti konvensi, seminar, workshop, dan kursus-kursus terlibat secara luas dalam banyak kegiatan ilmiah dan sejumlah in service training" (Sagala, 2000: 226-217).

Dalam konteks ini, kepala MI Assa'idiyyah Cipanas Cianjur telah menerapkan pemikiran tersebut, dengan bukti terdapatnya paparan proses yang dilakukan kepala Madrasah dari lembaga tersebut. Hal tersebut adalah aktualisasi dari kompetensi yang dimilikinya untuk menggerakkan sumber daya dan memberi pedoman kerja.

3. Hasil peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala Madrasah MI Assa'idiyyah

Dari rangkaian setiap proses manajemen kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari evaluasi. Adapun hasil peningkatan kinerja yang dilaksanakan kepala Madrasah MI Assa'idiyyah ialah (a) menyusun laporan rekap hasil evaluasi; (b) menyusun fakta integritas; (c) penggunaan sistem ketuntasan dan penilaian belajar melalui komputerisasi; (d) pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik; (e) mengidentifikasi dari hasil evaluasi sebagai bahan revisi; (f) jaringan kerja sebagai sumber informasi.

Hasil adalah bagian akhir dari fungsi manajemen yang dilaksanakan kepala Madrasah untuk meningkatkan guru. Hasil adalah tindak lanjut dari perencanaan dan pelaksanaan yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah. Untuk mengetahui hasil, maka harus dilakukan evaluasi terlebih dahulu, sebab evaluasi memegang peran penting dalam meningkatkan produktifitas kerja sumber daya manusia sehingga ada keselarasan antara apa yang sudah direncanakan dengan proses yang dilakukan serta hasil yang didapatkan (Mutohar, 2013: 50).

Evaluasi dalam lembaga pendidikan adalah suatu proses penilaian dan pelaporan rencana terhadap pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk tindakan korektif untuk penyempurnaan lebih lanjut dalam meningkatkan kualitas kinerja di lembaga Madrasah. Evaluasi tersebut disusun untuk menilai pelaksanaan kinerja guru agar sejalan dengan rencana yang disusun sehingga dapat mencapai hasil yang optimal, serta dapat dijadikan sebagai feed back dalam memperbaiki rencana dan kinerja selanjutnya (Mutohar, 2013: 51).

Evaluasi oleh kepala Madrasah dengan tim accecor yang sudah dibentuk di Madrasah ini dilaksanakan setahun dua kali pada awal atau akhir semester atau diselaraskan dengan kebutuhan. Sebab sesungguhnya evaluasi ini dilakukan untuk melihat kekuatan dan kelemahan dalam implementasi program secara berkesinambungan. Untu itu, evaluasi kinerja sangat penting guna melihat hasil dalam peningkatan kinerja guru. Evaluasi di Madrasah bisa dimaknai sebagai diantara

aktivitas untuk mengetahui tindakan guru di Madrasah apakah tingkat pencapaian tujuan telah sejalan dengan yang diinginkan (Mulyadi, 2007: 340).

Hasil dari evaluasi kinerja di Madrasah adalah aktivitas penting bagi pengembangan profesionalitas guru yang pada prinsipnya adalah suatu manivestasi dari wujud penilaian kinerja guru. Adapun yang memberi penilaian tersebut ialah atasan langsung. Penilaian kinerja ini juga dapat sebagai umpan balik bagi para guru (Mulyadi, 2007: 341).

Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur keberhasilan semua service center dan mission center dalam pencapaian sasaran. Kinerja guru diukur secara komperensif, tidak hanya terbatas pada kinerja yang bersifat mikro, akan tetapi juga meluas ke kinerja pertumbuhan sumber daya. Oleh karena itu, kepala Madrasah dan guru didorong untuk berpikir jangka pendek dan jangka panjang untuk menghasilkan kinerja yang baik (Mulyadi, 2007: 342).

Hasil pengukuran kinerja service center dan mission center selanjutnya dibandingkan dengan target yang sudah ditetapkan dalam scoredcard-nya masing-masing. Hasil perbandingan ini dinilai guna menetapkan penghargaan yang akan diberikan oleh pemimpin kepada guru berpijak pada sistem penghargaan yang sudah ditetapkan. Penghargaan hanya diberikan kepada guru atas kerja yang dicapai memenuhi target (Mulyadi, 2007: 341).

Adapun tujuan dari hasil evaluasi mengenai pemberian penghargaan, yakni (a) meningkatnya kepastian bagi guru bahwa kinerja mereka akan dihargai; (b) meningkatnya kepuasan guru terhadap penghargaan, sehingga akan berdampak pada peningkatan nilai penghargaan bagi guru. Kepastian suatu kinerja diberi penghargaan dan tingginya nilai penghargaan bagi guru inilah yang menjadi pendorong upaya guru dalam menggunakan kemampuan inti melalui peran mereka untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sistem penghargaan ada enam langkah, yaitu: (a) Menetapkan aspek kinerja yang akan diberi penghargaan, (b) Menentukan bobot semua aspek dan komponen kinerja, (c) Menentukan tingkat kinerja yang dipergunakan untuk menilai semua aspek kinerja dan penghargaan yang diberikan untuk semua tingkatan kinerja, (d) Menetapkan bobot untuk semua perspektif yang dicakup sasaran, (e) Menetapkan tipe target yang akan dipergunakan sebagai pemberian penghargaan (Mulyadi, 2007: 345).

Menurut Sulistyarini agar hasil dari pelaksanaan evaluasi kinerja guru bisa dipertanggungjawabkan, maka yang dilakukan kepala Madrasah ialah (a) berpijak pada ketentuan yang sudah dirumuskan dalam perencanaan sebelumnya; (b) berdasarkan kompetensi aspek kinerja guru; (c) berlandaskan dokumen; (d) dilaksanakan secara konsisten; (e) transparan, akuntabel, adil, dan objektif; (f) berorientasi pada tujuan; (g) dan berkelanjutan (Sulistyarini, 2001: 28).

Dari sini dapat difahami, berpijak pada penjelasan di atas bahwa kepala Madrasah MI Assa'idiyyah telah melaksanakan tindak lanjut sebagai aktualisasi bahwa hasil sesudah melaksanakan evaluasi terhadap kinerja guru harus dilaksanakan dan didokumentasikan sebagai pedoman untuk mengidentifikasikan apabila ada persoalan yang harus diselesaikan untuk dicarikan jalan keluarnya. Disamping itu, ia juga sebagai bahan revisi untuk melangkah ke depan dalam meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN

Perencanaan kepala Madrasah dalam membangun karakter kinerja guru di MI Assa'idiyyah Cipanas secara umum telah menyusun rencana kerja Madrasah (RKM) yang menjadi acuan Madrasah. Disamping itu, pengembangan keprofesionalan

kepala Madrasah sendiri juga perlu ditingkatkan sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam perencanaan yang dilaksanakan kepala Madrasah tidak lepas dari visi dan misi Madrasah yang menjadi tujuan keberhasilan Madrasah. Oleh sebab itu, kepala Madrasah MI Assa'idiyyah untuk membangun karakter kinerja guru melalui sejumlah langkah, yaitu (1) mengadakan sejumlah program dan kebijakan yang sudah dirumuskan dan tersusun dalam rencana kerja Madrasah (RKS) yang mesti dilaksanakan oleh seluruh guru sebagai bentuk peningkatan kinerjanya; (2) tetap berpedoman pada kurikulum yang digunakan pada Madrasah tersebut; (3) supaya kinerja guru lebih meningkat, maka perlu ditumbuhkan karakter dalam diri guru, yakni meningkatkan kemauan bekerja, meningkatkan kompetensinya, menumbuhkan sifat keharmonisan dan kerjasama antara seluruh sivitas madrasah, membangkitkan semangat kerja, menumbuhkan sifat inovatif dan kreatif, serta membiasakan budaya malu untuk senantiasa bertanggungjawab dan berdisiplin dalam tugas yang diamanatkan.

Proses peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala Madrasah MI Assa'idiyyah, yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan nyata, yaitu (1) pembinaan terhadap guru yang rutin dilaksanakan satu bulan sekali sebagai penguatan untuk memberi motivasi bagi guru-guru agar lebih kritis dalam mengemban tugas dan meningkatkan kinerjanya; (2) menuju guru yang profesional untuk melanjutkan studi dan mengikuti program pengembangan, yaitu MGMP, training keprofesionalan, diklat, seminar, dan workshop; (3) memperhatikan kesejahteraan guru; (4) menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Hasil peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan kepala Madrasah MI Assa'idiyyah sesudah evaluasi dilakukan sebagai pengukuran keberhasilan kinerja guru, hasilnya ialah (1) adanya rekap laporan perkembangan guru untuk memudahkan dalam menindak lanjuti perbaikan ke depannya; (2) pembuatan fakta integritas sebagai buku perjanjian bahwa guru dapat bekerja di Madrasah sejalan dengan kebijakan yang sudah ditetapkan; (3) identifikasi untuk merevisi persoalan yang muncul; (4) pemberian penghargaan tugas tambahan dan promosi jabatan bagi guru yang berkompeten dan berprestasi; (5) KKM dari output yang dihasilkan guru semakin meningkat; (6) penggunaan network system/internet sebagai sumber informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzizan, Syarifudin. 2004. *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Asmani, Jamal Ma'ruf. 2009. *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional: Paduan Quality Control Bagi Pelaku Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Press.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama. 2001. *Kendali Mutu Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jon, Jamen dan Donal Waltesr. 2008. *Human Resources Management in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Q Media.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Madrasah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sudiyono. 2005. *Manajemen Pemberdayaan: Suatu Kajian Pengembangan Potensi*. Malang: Jurnal El-Jadid UIN Malang.

- Nata, Abudin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Gramedia. Sutopo, Hedayat. 2001. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Sagala, Saiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyarini. 2001. "Hubungan antara Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru". *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28 (1), 28.
- Tilaar, H. A. R., 2001. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta. Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.