JTPM Jurnal Teknologi Pendidikan Madrasah
Volume (9) No. (2) (1-15) 2026
ISSN: 2599-1248
https://journal.usimar.ac.id/index.php/jtpm

STRATEGI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOLAKA

Nur Hidaya[1], Suhrah[2], Muh Ramadhan[3]
Universitas Sains Islam Al Mawaddah Warrahmah Kolaka
Email : nurhidayaa003@gmail.com

Abstract

Management is the process of planning, organizing, implementing, and supervising in achieving certain goals effectively and efficiently. For a madrasah principal, management plays an important role in organizing all activities in the madrasah environment, including in improving teacher performance, managing facilities and infrastructure, and creating a conducive learning atmosphere. This study aims to determine the results of the achievement of the Madrasah Principal Management Strategy in Improving Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka. This study uses a qualitative descriptive method, namely a research method used to describe in depth the madrasah principal management strategy in improving teacher performance. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation. While the primary data in this study were obtained from the Madrasah Principal and teachers, then secondary data in the form of journal publications, reading books, textbooks and encyclopedias related to the research. The research results show that the Madrasah Principal implements several strategies to improve teacher performance. These strategies include annual planning, organizing, directing, and evaluating, based on the previous year's evaluation results and also related to the Madrasah's vision and mission. Factors supporting the success of this strategy include teacher enthusiasm through motivation, the availability of training facilities, and improved work discipline under the leadership of an open and approachable Madrasah Principal. However, there are also inhibiting factors, such as the existence of seniority among teachers and the continued lack of technological expertise among teachers.

Keywords: Management Strategy, Madrasah Principal, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen pendidikan merupakan tahap kerjasama yang sistematis, terorganisir, dan berjangka panjang yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Mulai dari tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang. Manajemen pendidikan adalah keseluruhan penyelenggaraan tahapan pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Proses peningkatan kinerja sekelompok sumber daya manusia untuk mencapai tujuan program pendidikan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dikembangkan, dan

diputuskan, sehinggah dikenal dengan istilah manajemen pendidikan.[1] Kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk guru, serta memastikan terciptanya proses pembelajaran yang efektif.[2]

Kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh pada kinerja guru dengan menciptakan suasana sekolah yang dapat mendukung atau menghambat peningkatan kerja guru. Olehnya itu, Kepala Madrasah harus menjadi penggerak kemajuan proses pendidikan dengan perannya sebagai pemimpin.[3] Dalam situasi ini, sebagai pemimpin dan Kepala Madrasah harus menyusun rencana untuk meningkatkan profesionalisme guru guna mewujudkan sekolah yang lebih baik. Pendekatan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja pembelajaran guru mencakup pelatihan keterampilan, disiplin, motivasi guru, membina keharmonisan, peningkatkan kinerja guru, memenuhi kebutuhan mereka, dan menawarkan pelatihan. Untuk mencapai hasil yang sukses dan efisien Kepala Madrasah harus matang dan berhati-hati saat memutuskan kebijakan yang berkaitan dengan penerapan strategi kepemimpinan mereka.[4]

Profesi guru dan Kepala Madrasah merupakan dua faktor penting yang harus dijaga untuk meningkatkan pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pekerjaan mengacu pada kegiatan yang dilakukan seseorang, yang merupakan sumber kegiatan dan sumber pendapatan bagi kehidupan seseorang. Pekerjaan dan kegiatan profesional melibatkan keterampilan, bakat, pemenuhan standar atau norma mutu pendidikan dan kebutuhan akan pendidikan profesional.

> Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".[5]

---

[1] Suvriadi Panggabean, dkk., *Pengantar Manajemen Pendidikan,* (Cet. I; Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), hlm. 136.

[2] Halimatus Sa'diyah, "ManajemenKepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa di Ma Hidayatul Mubtadi'in", *Attractive : Innovative Education Jornal,* Vol. VI, Nomor 3, 2024, hlm 317.

[3] Siemze Joen, dkk., *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Guru,* (Cet. I; Kota Palu: Magama (Anggota Ikapi, 2022), hlm. 2.

[4] Tengku Darmansah, dkk., "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru", *Journal of Community Empowerment,* Vol. V, Nomor. 1, 2024, hlm. 14.

[5] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Tenaga pendidik,* Bab IV, pasal 10.

Adapun kompetensi yang perlu dimiliki guru berikut ini:

1. Kompetensi Pedagogok, Kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, memahami karakter siswa, serta menyusun kurikulum atau silabus.
2. Kompetensi Kepribadian, Kemampuan guru menunjukkan kepribadian yang dewasa, berakhlak mulia, menjadi teladan, dan berwibawa.
3. Kompetensi Sosial, Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional**,** Kemampuan menguasai materi pelajaran secara mendalam dan mengaitkannya dengan standar pendidikan nasional.[6]

Keberhasilan dalam lembaga pendidikan tidak terlepas dari peran guru di sekolah. Peran dan kinerja guru merupakan suatu komponen yang sangat signifikan dan strategis. Kinerja guru sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan dan menentukan tingkat mutu pendidikan, namun kinerja guru terkadang dipengaruhi oleh banyak pada setiap individu yang bersangkutan. Guru yang baik bukan hanya mampu melaksanakan kegiatan mengajarnya, melainkan memiliki kemampuan menginspirasi peserta didik untuk memunculkan ide-ide yang baik untuk pengembangan, dan guru juga memiliki peran penting dalam memberikan pengetahuan kepada peserta didik.[7]

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka, upaya peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru telah menjadi fokus utama. Hal ini dilakukan melalui evaluasi berkala setiap tahun, dengan mempertimbangkan dinamika kebutuhan peserta didik dan perkembangan pendidikan nasional. Salah satu strategi yang diterapkan adalah mendorong guru untuk mengikuti pelatihan daring yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, guna memperbarui kompetensi pedagogik dan profesional mereka. Selain itu, Kepala Madrasah juga secara aktif menginisiasi pelatihan internal berupa *In House Training* (IHT), yang dirancang sesuai dengan kebutuhan

---

[6] Indri Sofia, dkk., " Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran", *Jurnal Pendidikan,* Vol. II, Nomor. 1, 2023, hlm. 185-186.

[7] Yusri Amri & Suwandi Suwandi, " Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru", *Jurnal Pendidikan,* Vol. IV, Nomor. 3, 2023, hlm. 220.

spesifik madrasah. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga membangun kolaborasi dan semangat profesionalisme dalam lingkungan kerja.

Penerapan strategi manajemen oleh Kepala Madrasah yang terarah dan berkesinambungan menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya mutu di madrasah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana strategi tersebut diterapkan, serta sejauh mana dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka sebagai salah satu lembaga pendidikan yang terus berupaya melakukan transformasi.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian deskriptif kualitatif menampilkan data apa adanya tanpa proses manipulasi atau perlakuan-perlakuan lain. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil pencapaian Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 kolaka. Penelitian ini menafsirkan serta menguraiakan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap dan pandangan yang terjadi di dalam suatu lembaga pendidikan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kepala madrasah dan guru dalam lingkungan madrasah sehingga peneliti dapat melihat fenomena yang terjadi di lapangan sesuai dengan fokus penelitian. Wawancara dilaksanakan dengan kepala madrasah dan guru untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai strategi manajemen kepala madrasah yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi hasil observasi dan wawancara, berupa dokumen, arsip kegiatan, serta foto-foto yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri1 Kolaka

Strategi Kepala Madrasah adalah rencana dan tindakan yang diambil oleh Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kulitas pendidikan, salah satunya

peningkatan kualitas kinerja guru.[8] Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka sebagai pemimpin tentunya memiliki strategi manajemen dengan menerapkan fungsi manajemen diantaranya: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi, usaha-usaha para guru dan staf lainnya dalam lembaga pendidikan dan penggunaan sumber daya pada madrasah agar tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

1. Perencanaan

Kepala Madrasah yang profesional adalah seorang pimpinan yang terus menerus melakukan perencanaan, proses suatu perencanaan dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai, kemudian menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka harus mampu menyusun perencanaan strategis dengan menyusun rencana yang mudah disesuaikan dengan kondisi yang berubah, dan berdasarkan fakta atau informasi yang ada, serta mempertimbangkan keterlibatan semua komponen madrasah.[9] Perencanaan adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik disertai dengan tindakan yang dapat mencagah suatu permasalahan yang kemungkinan akan terjadi sehinggah kegiatan tersebut mencapai tujuan yang akan ditetapkan.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Semua proses ini tidak terlepas dari upaya untuk mewujudkan misi madrasah, yaitu menanamkan semangat berprestasi pada pendidik, agar para guru terdorong untuk terus berkembang dan memberikan dampak yang baik pada pencapaian prestasi peserta didik. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka menjalankan fungsi perencanaan dengan baik, dengan melibatkan seluruh komponen madrasah secara aktif, serta menyusun program peningkatan kompetensi guru yang sesuai dan berbasis kebutuhan seperti pelatihan dan workshop, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), IHT (*In House Training),* dan supervisi akademik dapat dirancang secara tepat sasaran berdasarkan evaluasi kebutuhan, serta masukan dari guru, guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

---

[8] Masrum, *Kinerja Guru Profesional,* (Cet. I; Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2021, hlm. 85.

[9] Safrizal, dkk., "Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Aceh", *Jurnal Cahaya Mandalika,* Vol. V, Nomor. 1, 2024, hlm 42.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu mengadakan pembagian kerja yang jelas bagi guru-guru yang menjadi anak buahnya, dengan pembagian kerja yang baik, sehinggah wewenang dan tanggung jawab yang tepat akan membuat kegiatan madrasah berjalan dengan lancar serta tujuan dapat tercapai.[10] Kepala Madrasah mengatur sumber daya dengan menetapkan tujuan dan merancang langkah strategis yang baik untuk mencapai visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka.

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka, pembagian tugas dilakukan sesuai bidang dan kemampuan masing-masing. Wakil kepala madrasah mengoordinasi kegiatan akademik, guru dilibatkan sebagai panitia pelatihan seperti IHT, dan staf tata usaha menangani administrasi. Kepala Madrasah memantau dan memberi arahan agar setiap tugas berjalan optimal. Kerja tim di madrasah dinilai sangat efektif karena didasarkan pada kerja sama, musyawarah, dan pembagian peran yang jelas. Kepala madrasah menunjuk guru tertentu sebagai pemimpin tim atau tutor sebaya untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas. Proses penunjukan dan penjadwalan kegiatan dilakukan secara musyawarah, sehingga tercipta komitmen bersama. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memperkuat solidaritas dan tanggung jawab bersama di lingkungan madrasah.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buanhnya dengan jalan memberi perintah, memberi petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin dan memberikan berbagai usaha-usaha lainnya agar dalam melakukan pekerjaan, mereka mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan, atau pedoman yang telah ditetapkan.[11] Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru dan staf lainnya agar tugas-tugas terlaksana sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Apabila sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang

---

[10] Muhammad Masrul, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Strategi Sukses dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam,* (Cet. I; Kota Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm. 25.

[11] "*Ibid.*

diinginkan oleh individu maka motivasi berperan mendekatkan. Sementara apabila sasaran tidak diinginkan oleh individu maka motivasi berperan menjauhi sasaran.[12] Olehnya itu dalam membangun komunikasi yang baik dan memberikan motivasi kepada guru dan staf lainnya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam proses pembelajaran PBM (Pemahaman Belajar dan Menulis) maupun tugas tambahan lainnya, dengan optimal.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka menjalankan fungsi pengarahan sebagai bagian dari kinerja manajerialnya. Pengarahan dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, serta terlibat aktif dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala madrasah menunjukkan kinerja manajerial yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala madrasah melakukan supervisi, mendorong peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi.

4. Evaluasi

Evaluasi merupakan hasil kebijakan dimana pada kenyataannya mempunyai nilai dari hasil tujuan atau sasaran kebijakan. Bagian akhir dari suatu proses kerja adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja membantu pimpinan untuk mengambil keputusan dalam suatu kebijakan, nilai yang dihasilkan dari evaluasi membuat suatu kebijakan bermanfaat bagi lingkungan madrasah.[13] Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka melakukan evaluasi untuk menilai hasil pelaksanaan kegiatan dan menentukan perbaikan demi peningkatan kualitas madrasah ke depannya.

Dengan demikian, setiap kegiatan pendidikan di madrasah harus memiliki perencanaan yang jelas dan realisitis, pengorganisasian yang efektif dan efisien, pengarahan dan pemberian motivasi seluruh personil Madrasah untuk selalu dapat meningkatkan kualitas

[12] Herwati, *Motivasi dalam Pendidikan,* (Cet. I; Kota Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023), hlm, 34.

[13] Candra Wijaya dan Rahmat Hidayat, *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi,* (Cet. I; Kota Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2022), hlm. 16.

kinerjanya, dan pengawasan atau evaluasi secara berkelanjutan.[14] Adapun hasil evaluasi Kepala Madarasah Tsnawiyah Negeri 1 Kolaka yaitu penilaian kinerja guru dan supervisi berkala.

a. Penilaian Kinerja Guru

Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Kolaka dalam penilaian kinerja guru terkait apa yang dilaksanakan dalam 1 tahun masehi dari januari sampai desember dengan semua yg dikerjakan terkait pelaksanaan tugas utama dan tugas tambahan dimana tugas utama guru, merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sampai dengan menilai hasil pembelajaran dan pemberian tugas tambahan.

1. Perencanaan Pembelajaran

Guru di MTsN 1 Kolaka diwajibkan menyusun RPP sesuai kurikulum. Rapat koordinasi diadakan sebelum tahun ajaran dimulai untuk memastikan kesiapan perangkat pembelajaran. Bimbingan juga diberikan bagi guru yang mengalami kesulitan. Perencanaan ini penting agar proses belajar berjalan terarah.

2. Pelaksanaan Pembelajaran

Pembelajaran dilakukan secara aktif dan berpusat pada siswa. Guru didorong menggunakan metode diskusi, tanya jawab, praktik, dan media pembelajaran yang menarik. Supervisi rutin dilakukan oleh kepala madrasah dan tim untuk memastikan pelaksanaan sesuai rencana.

3. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan, mencakup nilai ujian, tugas, sikap, dan keaktifan siswa. Hasil dievaluasi setiap akhir semester dan dibahas dalam rapat dewan guru. Jika ditemukan kendala, guru diarahkan melakukan remedial agar tidak ada siswa yang tertinggal.

---

[14] Pri Mulyono dan Titik Haryati, "Konsep dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan" *Jurnal Pendidikan Terintegrasi,* Vol. IV, Nomor. 1, 2023, hlm 90.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi madrasah dalam pengembangan kompetensi, jenjang karier, dan promosi guru. Bagi guru, penilaian ini menjadi pedoman untuk memahami aspek-aspek kinerja yang dinilai, serta untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan guna meningkatkan kualitas kerja. Penilaian dilakukan berdasarkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan sesuai fungsi madrasah. Penilaian ini mencakup empat kompetensi utama, yaitu pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Agar kompetensi tersebut terus berkembang, guru didorong untuk aktif mengikuti pelatihan seperti MGMP, IHT, dan workshop lainnya. Penilaian kinerja guru bertujuan meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan.[15]

b. Supervisi Berkala

Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pemblajaran, secara berkala Kepela Madrasah perlu melaksanakan kegiatan supervisi.[16] Supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin madrasah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel madrasah lainnya dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.[17]

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka rutin dalam melakukan supervisi berkala untuk menilai kinerja guru, dan hasilnya digunakan sebagai dasar pembinaan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dimadrasah. Supervisi yang dilakukan tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi guru untuk memperbaiki kinerjanya. Dengan adanya supervisi, guru terdorong untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan terbuka terhadap masukan demi peningkatan profesionalisme dan kualitas pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi merupakan salah satu instrumen penting dalam pengelolaan kinerja guru yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

---

[15] *"Ibid.,* hlm. 32.

[16] Istiqomah, "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Nur El-Islam,* Vol. V, Nomor. 2, 2018, hlm 44.

[17] Chomaidi dan salamah, *Pendidikan dan Pengajaran Strategi Pembelajaran Sekolah,* (Cet.I; Jakarta: PT Grasindo, 2018), hlm. 91.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung

a. Pemberian Motivasi

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya adalah dengan memberikan motivasi kepada para guru agar memiliki kinerja yang lebih baik.[18] Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.[19] Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka, dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin, Kepala Madrasah tidak hanya fokus pada bagaimana proses pelaksanaan supervisi atau administrasi yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru tetapi juga selalu melakukan pendekatan secara personal kepada para guru. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka memberikan arahan dan motivasi, baik secara individu maupun dalam forum rapat, agar guru memiliki semangat dan kesadaran untuk terus meningkatkan kualitas mengajarnya.

b. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak[20] Baik dalam aspek kompetensi pedagogik, komperensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pengembangan kompetensi para guru. Salah satu tanggung jawab utama yang dijalankan adalah memastikan bahwa setiap guru mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, minimal satu kali dalam setahun.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka secara aktif mendorong guru-guru agar mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri, seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), workshop, IHT (*In House Training*), atau pelatihan lain yang sesuai dengan mata

---

[18] Yulekhah Ariyanti, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* Vol. XIV, Nomor. 1, 2019, hlm 28.

[19] Ajat Rukajat, dkk., *Peningkatan Kinerja Guru,* (Cet. I; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022), hlm. 11.

[20] Asrori dan Rusman, *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru,* (Cet. I; Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2020), hlm. 24.

pelajaran yang diampu. Kegiatan seperti ini membantu guru untuk menambah wawasan, keterampilan mengajar, dan pengetahuan baru yang bisa diterapkan di dalam kelas. Selain pelatihan dari luar, pihak Madrasah Tsanwiyah Negeri 1 Kolaka juga mengadakan pelatihan internal yaitu IHT (*In House Training*) yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan guru di lapangan. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan dari Kepala Madrasah, para guru akan lebih termotivasi untuk belajar dan ini menunjukkan bahwa Kepala Madrasah benar-benar memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh guru untuk mengajar lebih efektif.

c. Penguasaan Teknologi

Peranan teknologi komputer pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar. Komputer telah menjadi fasilitator utama bagi kegiatan-kegiatan disemua sektor kehidupan termasuk dalam sektor pendidikan.[21] Penguasaan teknologi adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan berbagai perangkat, aplikasi, dan sistem digital secara efektif dan efisien untuk menunjang aktivitas sehari-hari, termasuk dalam dunia pendidikan. Dalam konteks pembelajaran, penguasaan teknologi mencakup kemampuan guru dalam mengoperasikan alat-alat digital seperti komputer, perangkat lunak pembelajaran, platform e-learning, serta media interaktif yang dapat memperkaya proses belajar mengajar.

Penggunaan teknologi digital menjadi keharusan dalam kegiatan belajar mengajar, guna untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran, sehingga banyak madrasah yang telah memanfaatkan kemajuan teknologi digital sebagai sarana pendukung proses pembelajaran. Hasil belajar peserta didik akan mengalami peningkatan apabila dipengaruhi oleh guru yang mahir dalam menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran.[22]

Penerapan penguasaan teknologi yang ditetapkan Kepala Madrasah Tsnawiyah Negeri 1 Kolaka, Di era digital saat ini, penguasaan teknologi menjadi kebutuhan mutlak bagi guru. Oleh karena itu, kami secara berkala mengadakan workshop atau mendorong guru mengikuti seminar yang berkaitan dengan teknologi pembelajaran, seperti penggunaan aplikasi e-learning,

---

[21] Witri Ali, dkk., "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru di SMP Negeri Satap 9 Barru", *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran,* Vol. X, Nomor. 10, 2021, hlm 7.

[22] Gunawan Nst, *Membangun Madrasah Berbasis IT Konsep, Implementasi dan Evaluasi,* (Cet. I; Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024), hlm. 14.

media presentasi interaktif, dan platform digital lainnya. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka juga menyediakan pendampingan bagi guru yang masih kurang familiar dengan teknologi, agar semua guru bisa mengikuti perkembangan zaman dan mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.

d. Meningkatkan Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah usaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendakinya.[23] Bagi Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka kedisiplinan adalah fondasi utama, adanya kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Kedisiplinan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya, dengan demikian guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga serta pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan madrasah. Kedisiplinan seorang guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap madrasah semakin baik kedisiplinan seorang guru maka akan semakin baik pula hasil pendidikan yang diberikan kepada siswanya.

2. Faktor penghambat

a. Masih adanya rasa senioritas diantara para guru dan staf

Senioritas adalah keadaan di mana seseorang memiliki kedudukan atau status yang lebih tinggi dibandingkan orang lain dalam suatu kelompok ataupin lembaga pendidikan. Sikap senioritas semacam ini sebenarnya merupakan tantangan yang umum terjadi di banyak lembaga pendidikan. Rasa senioritas di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka masih ada pada kalangan guru. Misalnya, ada guru senior yang merasa pendapatnya lebih baik dibandingkan guru yang lebih baru, atau kurang menghargai pandangan rekan kerja yang lebih muda. Sikap seperti ini bisa menimbulkan kesalahpahaman dan membuat suasana kerja menjadi kurang nyaman. Sebagai pemimpin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka tidak akan membiarkan hal

[23] Rely Taunus, dkk., "Analisis Fungsi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di UPTD Sekolah Dasar Inpres Bertingkat Oepura 4 Kota Kupang", *Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif,* Vol. VI, Nomor. 1, 2025, hlm 16-17.

ini menjadi permasalahan. Oleh sebab itu, Kepala Madrasah mengambil langkah dengan cara yang baik dan tidak memihak dan memberikan arahan dan semangat kepada para guru agar bisa saling menghargai, tanpa melihat siapa yang lebih senior atau junior.

b. Penguasaan terhadap pengembangan teknologi IT

Penguasaan penggembangan teknologi IT di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka untuk saat ini masih 85 % masih ada guru yang minim dalam penggunaan IT sehingga menjadi salah satu faktor dalam peningkat kinerja guru ataupun mutu pembelajaran. Olehnya itu, setiap tahun diadakannya pengembangan potensi guru melalui workshop, musyawarah guru terhadap bidang-bidang mata pelajaran masing-masing, dan kemampuan perkembangan yang mengarah pada perkembangan IT seperti IHT (*In House Training,* MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan kegitan seminar untuk peningkatan kinerja guru. Adanya penguasaan teknologi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kompetensi guru, karena memungkinkan guru untuk mengakses berbagai sumber belajar, merancang media pembelajaran yang menarik, serta mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

SIMPULAN

Strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka sudah efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Strategi tersebut meliputi perencanaan yang matang, pelaksanaan supervisi akademik secara teratur, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja guru yang berkesinambungan. Upaya peningkatan kinerja guru juga didukung dengan adanya kerjasama, di mana Kepala Madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, perencanaan program kerja, dan evaluasi pembelajaran. Secara keseluruhan, strategi manajemen Kepala Madrasah telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin dan profesionalisme guru, serta berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kolaka memiliki strategi yang baik dalam meningkatkan kinerja guru, seperti memberikan motivasi, mendukung pengembangan kemampuan guru, mendorong penguasaan teknologi, dan meningkatkan kedisiplinan. Semua

ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan semangat mengajar yang tinggi. Meski begitu, masih ada kendala seperti sikap senioritas antar guru dan beberapa guru yang masih minim dalam penguasaan teknologi. Namun kepala madrasah mampu mengatasi hal tersebut dengan pendekatan yang bijak dan melaksanakan pelatihan rutin, sehingga strategi yang dijalankan tetap berhasil dan membawa dampak positif.

DAFTAR PUSTAKA

Ajat Rukajat., dkk. 2022. *Peningkatan Kinerja Guru.* Yogyakarta: CV Budi Utama

Ali, Witri, dkk. "Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Guru di SMP Negeri Satap 9 Barru". *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran,* Vol. X, Nomor. 10, 2021.

Amri, Yusri & Suwandi Suwandi. "Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru". *Jurnal Pendidikan*, Vol.IV, No.3, 2023.

Ariyanti, Yulekhah. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis,* Vol. XIV, Nomor. 1, 2019.

Asrori & Rusman. 2020. *Classroom Action Research Pengembangan Kompetensi Guru.* Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Chomaidi & salamah. 2018. *Pendidikan dan Pengajaran Strategi Pembelajaran Sekolah.* Jakarta: PT Grasindo.

Darmansah, Tengku, dkk. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru". *Journal of Community Empowermen*, Vol.V, No.1, 2024.

Gunawan Nst. 2024. *Membangun Madrasah Berbasis IT Konsep, Implementasi dan Evaluasi.* Malang: PT Literasi Nusantara Abadi Grup.

Herwati, dkk. 2023. *Motivasi dalam Pendidikan.* Kota Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi.

Indri Sofia, dkk., " Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran", *Jurnal Pendidikan,* Vol. II, Nomor. 1, 2023, hlm. 185-186.

Istiqomah. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru". *Nur El-Islam,* Vol. V, Nomor. 2, 2018.

Joen, Siemze, dkk. 2022. *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru.* Kota Palu: Magama Anggota Ikapi.

Masrul, Muhammad. 2023. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Strategi Sukses dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam,* Kota Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Masrum. 2021. *Kinerja Guru Profesional.* Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.

Mulyono, Pri & Titik Haryanti. "Konsep dan Penerapan Fungsi Manajemen Pendidikan". *Jurnal Pendidikan Terintegrasi,* Vol. IV, Nomor. 1, 2023.

Panggabean, Suvriadi, dkk. 2022. *Pengantar Manajemen Pendidikan.* Medan: Yayasan Kita Menulis..

Republik Indonesia., Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Pendidik dan Tenaga Kependidikan* Bab XI, pasal 39.

Sa'diyah, Halimatus. "ManajemenKepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru dan Prestasi Siswa di Ma Hidayatul Mubtadi'in". *Attractive : Innovative Education Jornal,* Vol. VI, Nomor 3, 2024.

Safrizal, dkk. "Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Pertiwi Aceh". *Jurnal Cahaya Mandalika,* Vol. V, Nomor. 1, 2024.

Taunus, Rely, dkk. "Analisis Fungsi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di UPTD Sekolah Dasar Inpres Bertingkat Oepura 4 Kota Kupang".

Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif, Vol. VI, Nomor. 1, 2025.

Wijaya, Candra & Rahmat Hidayat. 2022. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi.* Kota Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.