

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

1. Sejarah dan Perkembangan MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

Sejarah berdirinya MTs NU Raudlatut Tholibin ini berdiri di Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus setelah berdirinya Madrasah Diniyah Miftahul Huda. Akan tetapi madrasah itu tidak dapat bertahan lama atau dengan kata lain tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan tepat sebagaimana yang diharapkan oleh pengurus dan masyarakat sekitar. Madrasah ini hanya mampu bertahan empat tahun saja, hal ini disebabkan karena dalam masa itu pimpinan madrasah selalu silih berganti, sehingga dalam menjalankan program pengajaran selalu mengalami hambatan atau boleh dibilang tidak lancar. Dibawah ini secara rinci kondisi atau proses berdirinya MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus.¹

a. Tahap pertama

Pada tahap pertama, di Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus telah berdiri Madrasah Diniyah Miftahul Huda. Ia berdiri dan beroperasi secara resmi pada tanggal 14 Juni 1981 dengan diketuai oleh KH. Abdul Hanan. Materi yang diajarkan di madrasah tersebut adalah mata pelajaran agama islam khususnya adalah kitab kuning, dan waktu pembelajarannya adalah malam hari, yaitu mulai pukul 19.00 sampai 22.00 WIB.

Dalam proses pembelajaran Madrasah Diniyah Miftahul Huda Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus pada tahap pertama banyak mengalami atau banyak menghadapi hambatan, diantaranya adalah:

¹ Dokumentasi Sejarah MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dikutip pada tanggal 12 Maret 2020

- 1) Tempat pembelajaran yang tidak memenuhi standar tempat pembelajaran yang layak, ia hanya bertempat di rumah salah satu warga di Desa Sidomulyo, yaitu di rumah bapak KH. Abdul Hanan.
- 2) Cara belajarnya dengan sistem lesehan, yaitu duduk di lantai dengan menghadap pada guru-gurunya. Dengan kata lain cara pembelajaran seperti di pondok pesantren.
- 3) Karena pada masa itu listrik belum masuk desa Sidomulyo, maka sistem pembelajarannya memakai penerangan lampu petromak, yaitu lampu satu yang digunakan untuk semua kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung.
- 4) Karena semua pendidik yang mengajar di Madrasah Diniyah Miftahul Huda itu bersifat pengabdian tidak menerima honorarium maka ketika ada agenda yang bersamaan dengan kegiatan mengajar, para guru terbiasa meninggalkan tugas mengajarnya dan lebih mementingkan urusan kemasyarakatan itu.

Dengan kondisi yang seperti itu maka banyak progam pembelajaran dan pengajaran di Madrasah Diniyah Miftahul Huda selalu mengalami kemunduran dan tepat pada tahun keempat madrasah tersebut berhenti sama sekali.

b. Tahap Kedua

Selama kurang lebih satu tahun dari berhentinya Madrasah Diniyah Miftahul Huda, yaitu tepatnya pada tanggal 30 Mei 1985 para tokoh masyarakat dan tokoh agama Islam di Desa Sidomulyo berkumpul dalam majlis musyawarah untuk menentukan nasib pendidikan anak-anak desa tersebut di masa-masa mendatang. Mereka yang berkumpul adalah:²

² Dokumentasi Sejarah MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dikutip pada tanggal 12 Maret 2020

- 1) Suparman : Kepala Desa Sidomulyo
- 2) KH. Abdur Rahman : Ulama'/ pengasuh pondok pesantren
- 3) KH. Halimi : Ulama'
- 4) KH. Abdul Hanan : Ulama'
- 5) KH. Abdul Halim : Ulama'
- 6) Drs. Arif Burhansyah : Ilmuwan Muslim
- 7) Ngarsimin, BA : Ilmuwan Muslim
- 8) Mariyun : Ilmuwan Muslim
- 9) Sulasmin : Tokoh masyarakat
- 10) Jasmani : Tokoh masyarakat
- 11) Karyono : Tokoh masyarakat
- 12) Surawi : Perangkat Desa
- 13) Ahmadi : Pemuda
- 14) Paidi : Pemuda
- 15) Suparno : Pemuda
- 16) Sundoyo : Pemuda

Mereka berkumpul di rumah bapak KH. Abdul Hanan untuk membahas suatu masalah, yaitu masalah pendidikan Islam di Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus. Dan dari musyawarah berbagai tokoh tersebut menghasilkan kesepakatan, yaitu mendirikan kembali madrasah tersebut dengan nama dan sistem pembelajaran yang berbeda dengan sistem madrasah sebelumnya. Mulai saat itu diputuskan mendirikan kembali madrasah dengan nama MTs RaudlatutTholibin. Mulai berdirinya MTs NU Raudlatut Tholibin di Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus hingga sekarang pimpinan madrasah itu selalu berganti-ganti. Mereka adalah :

- 1) Drs. Arif Burhansyah menjadi Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin mulai tahun 1985 sampai 1987.
- 2) Zuhdi, BS menjadi Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin mulai tahun 1987 sampai 1990.
- 3) Drs. Mustadjab, HS menjadi Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin mulai tahun 1990 sampai 1997.

- 4) Moh. Yazid, S.Ag. menjadi Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin mulai tahun 1998 sampai 2006.
- 5) Arif Burhansyah, S.Pd. menjadi Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin mulai tahun 2006 sampai sekarang.³

Dengan demikian MTs NU Raudlatut Tholibin telah memberikan banyak kontribusi pengetahuan baik pengetahuan umum maupun pengetahuan agama Islam kepada masyarakat setempat dan masyarakat desa sekitar. Sampai sekarang madrasah tersebut diminati oleh masyarakat untuk belajar di madrasah tersebut.

2. Letak Geografis MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

MTs NU Raudlatut Tholibin merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif cabang Kudus dan yayasan Al-Maturidi. Madrasah tersebut terletak di Jalan Raya Kudus-Pati, Desa Desa Sidomulyo Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus, tepatnya di Jl. Sidomulyo RT. 01 RW 02 Jekulo Kudus. Adapun secara geografis batas-batas MTs NU Raudlatut Tholibin adalah sebagai berikut:⁴

- a. Sebelah utara berbatasan dengan lapangan sepak bola.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan pemukiman warga.
- c. Sebelah timur berbatasan dengan pemukiman warga.
- d. Sebelah barat berbatasan dengan persawahan.

3. Visi dan Misi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

- a. Visi
“Maju dalam prestasi santun dalam pekerti.”
- b. Misi :
 - 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.

³ Dokumentasi Sejarah MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dikutip pada tanggal 12 Maret 2020

⁴ Observasi penulis di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus pada tanggal 12 Maret 2020

- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki peserta didik.
- 3) Mengembangkan budaya kompetitif bagi peserta didik dalam upaya meningkatkan prestasi.
- 4) Mengembangkan pribadi yang cinta tanah air.
- 5) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut untuk membentuk budi pekerti yang baik.
- 6) Menciptakan suasana yang kondusif untuk mengefektifkan seluruh kegiatan sekolah.
- 7) Mengutamakan kerjasama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan.
- 8) Melestarikan dan mengembangkan olah raga, seni dan budaya.
- 9) Mengembangkan pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencetak peserta didik yang berwawasan global.⁵

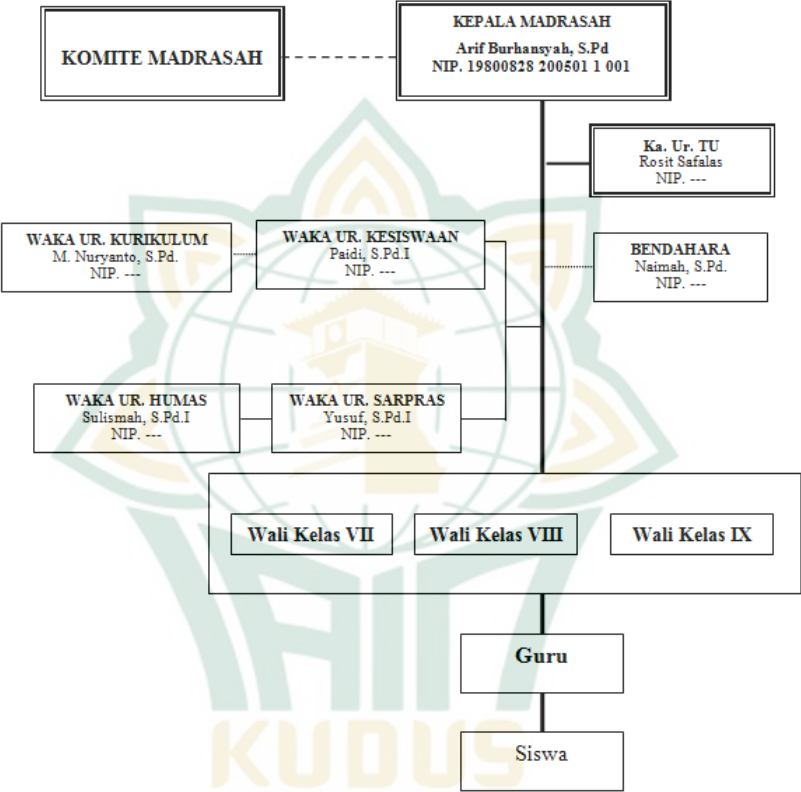
4. Struktur Organisasi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

Untuk menjalankan kegiatan pembelajaran di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus agar dapat berjalan dengan lancar dan tertib, maka disusunlah struktur organisasi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus. Struktur organisasi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus tahun pelajaran 2019/2020 dapat dilihat pada bagan di bawah ini:⁶

⁵ Dokumentasi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dikutip pada tanggal 14 Maret 2020

⁶ Dokumentasi Papan Data struktur MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, 24 Maret 2020

Gambar 4.1
Struktur Organisasi MTs NU Raudlatut Tholibin
Sidomulyo Jekulo Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020



5. Data Guru dan Siswa MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

a. Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

Guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus ini jumlahnya ada 17, dari jumlah tersebut yang berjenis kelamin laki-laki 10 orang, dan yang berjenis kelamin perempuan 7 orang. Pada awalnya, kebanyakan guru di sini merupakan Alumni MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo

Jekulo Kudus yang kebanyakan melanjutkan di IAIN dan ada juga yang melanjutkan pendidikannya di pondok pesantren. Seiring dengan perkembangan zaman, saat ini para guru sebagian berasal dari perguruan tinggi swasta dan negeri. Hal yang lebih penting lagi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus tidak hanya menerima tenaga pengajar yang merupakan Alumnus MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus saja, tetapi alumnus sekolah lain dengan catatan mereka merupakan tenaga ahli dan memiliki ijazah sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Mengenai data guru dan tenaga kependidikan MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus sampai saat ini dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Data Guru dan Tenaga Kependidikan MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020 ⁷

NO	NAMA	PENDIDIKAN			ALAMAT
		Jen-jang	Jurusan	Tahun Lulus	
1	Arif Burhansyah, S.Pd.	S1	Bhs. Inggris	2004	Pladen RT 02/02 Jekulo Kudus
2	Naimah, S.Pd.	S1	Matematika	2001	Terban RT 03/07 Jekulo Kudus
3	Paidi, S.Pd.I	S1	PAI	2013	Sidomulyo RT 05/02 Jekulo Kudus
4	Yusuf, S.Pd.I.	S1	PAI	2013	Pladen RT 02/05 Jekulo Kudus
5	Muhammad Nuryanto, S.Pd.	S1	Kimia	2003	Terban RT 05/07 Jekulo Kudus
6	Sulismah, S.Pd.I	S1	PAI	2013	Terban RT 01/05 Jekulo Kudus
7	Durrotun Mukhaiyaroh, S.Kom.I.	S1	Bimb. Penyuluhan Islam	2012	Sidomulyo RT 01/02 Jekulo Kudus

⁷ Dokumentasi Data guru dan tenaga kependidikan MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, dikutip pada tanggal 2 April 2020

8	Zuhrotul Farida, S.Pd.I.	S1	Bhs. Inggris	2010	Pladen RT 02/02 Jekulo Kudus
9	HU Muntoha, S.Pd.I.	S1	PAI	2013	Kedungsari RT 03/03 Gebog Kudus
10	Sundoyo, S.Pd.I	S1	PAI	2013	Sidomulyo RT. 02/02 Jekulo Kudus
11	M. Thoha, S.Pd.I.	S1	PAI	2005	Bulung Kulon RT 06/06 Jekulo Kudus
12	Musafak S.Pd.I.	S1	PAI	2009	Sidomulyo 01/03 Jekulo Kudus
13	Uliyah Hikmah, S.Pd, M.Pd.	S2	Bhs. Indone sia	2008	Terban RT 05/06 Jekulo Kudus
14	Noor M. Asyrofil Huda, S.Pd.	S1	PAI	2016	Hadipolo RT 03/05 Jekulo Kudus
15	Mukh. Syaiful Anas, S.Pd.I.	S1	PAI	2011	Sidomulyo RT. 05/001 Jekulo Kudus
16	Lailul Huda	SLT A	-	2010	Sidomulyo RT. 03/02 Jekulo Kudus
17	Rosit Safalas	SLT A	-	2016	Sidomulyo RT. 04/02 Jekulo Kudus

b. Siswa

Siswa MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo pada tahun pelajaran 2019/2020 berjumlah 181 siswa laki-laki dan perempuan. Sebagian besar siswa-siswi tersebut merupakan penduduk asli kabupaten Kudus yang berasal dari beberapa kecamatan, terutama kecamatan Jekulo. Siswa kebanyakan bertempat tinggal di rumah karena jangkauan yang mudah sekitar kawasan madrasah MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo. Sedangkan siswa yang berasal dari kota sendiri kebanyakan tinggal di rumah dan sebagian memilih tinggal di pondok pesantren. Mata pencaharian orang siswa mayoritas petani dan wiraswasta. Namun seiring perkembangan zaman dan kebutuhan akan kependidikan agama yang dianggap penting untuk anak mereka, saat ini latar belakang mata pencaharian orang tua siswa semakin variatif, ada yang pedagang, pegawai, aparat pemerintah dan lain-lain.

Adapun dari jumlah banyaknya siswa MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo pada tahun 2019/2020 terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Keadaan Siswa MTs NU Raudlatut Tholibin
Sidomulyo Jekulo
Tahun 200192020⁸

Tingkat	VII		VIII		IX		Total	
	L	P	L	P	L	P	L	P
Usia								
<=11 tahun		1					0	1
12 tahun	10	17					10	17
13 tahun	11	20	13	17			24	37
14 tahun	1	1	19	22	5	9	25	32
15 tahun			2	1	9	18	11	19
16 tahun				1	1	1	1	2
17 tahun					1		1	0
18 tahun						1	0	1
>=19 tahun							0	0
Jumlah	22	39	34	41	16	29	72	109
	61		75		45		181	

6. Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus

Setiap kegiatan ilmiah memerlukan suatu perencanaan dan organisasi yang dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur. Demikian pula dalam pendidikan, diperlukan adanya program yang terencana dan dapat menghantarkan proses pendidikan sampai pada tujuan yang diinginkan. Proses, pelaksanaan, sampai penilaian dalam pendidikan lebih dikenal dengan istilah kurikulum pendidikan.

Begitu juga di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus yang berada dalam naungan

⁸ Dokumentasi Data Siswa MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, dikutip pada tanggal 2 April 2020

Depag mempunyai kurikulum dari Depag dan muatan lokal. Adapun rincian mata pelajaran kurikulum muatan lokal dan kurikulum Depag yang diajarkan di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Kurikulum Mata Pelajaran di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus⁹

No	Mata Pelajaran	
	Kurikulum Depag	Muatan Lokal
1	Qur'an Hadits	Tafsir
2	Fiqih	Nahwu
3	Aqidah Akhlak	Ushul Fiqih
4	SKI	Khitobah
5	PKn	Baca al-Qur'an
6	Bahasa Indonesia	Ke-NU-an
7	Sejarah Umum	Qiroatul Kitab
8	Bahasa Arab	Balaghoh
9	Bahasa Inggris	Shorof
10	Penjaskes	Bahasa Jawa
11	Matematika	
12	Fisika	
13	Biologi	
14	Kimia	
15	Ekonomi	
16	Sosiologi	
17	Antropologi	
18	Geografi	
19	Seni Budaya	
20	TIK	

7. Keadaan Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang proses pembelajaran agar efektif dan efisien, maka pihak madrasah melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran. Berikut adalah sarana dan

⁹ Dokumentasi MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dikutip pada tanggal 26 Maret 2020

prasarana pembelajaran di MTs NU Tasywiquth Thullab Salafiyyah tahun pelajaran 2019/2020.

Tabel 4.4
Sarana dan Prasarana Pembelajaran di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus Tahun Pelajaran 2019/2020.¹⁰

No.	JenisBangunan	Jumlah Ruangan Menurut Kondisi				Total Luas (m ²)
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Sedang	Rusak Berat	
1.	RuangKelas		2	2	2	336
2.	RuangKepala Madrasah		1			10
3.	Ruang Guru			1		56
4.	Ruang Tata Usaha	1				6
5.	Laboratorium IPA (Sains)					
6.	LaboratoriumKomputer				1	42
7.	LaboratoriumBahasa					
8.	Laboratorium PAI					
9.	RuangPerpustakaan	1				20
10.	Ruang UKS		1			20
11.	RuangKeterampilan					
12.	RuangKesenian					
13.	Toilet Guru	2				
14.	Toilet Siswa	2				
15.	RuangBimbinganKonseling (BK)		1			20
16.	GedungSerbaGuna (Aula)					
17.	Ruang OSIS		1			20

¹⁰ Dokumentasi Data Sarana Prasarana MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, dikutip pada tanggal 26 Maret 2020

B. Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Instruktif dan Partisipatif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja dan Profesionalisme Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus

Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang mempunyai peranan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan. Sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di madrasah sebagian besar terletak pada diri kepala madrasah itu sendiri. Bahkan dalam sebuah studi menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah atau madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah atau sekolah, beberapa diantara kepala madrasah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan yang tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala madrasah yang menentukan irama bagi madrasah.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan saat ini, maka profesionalisasi guru (pendidik) merupakan suatu keharusan, terlebih lagi apabila kita melihat kondisi objektif saat ini berkaitan dengan berbagai hal yang ditemui dalam melaksanakan pendidikan. Di samping itu, keharusan bagi setiap guru untuk mengembangkan kompetensinya secara terus-menerus dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, didorong juga oleh perkembangan dalam kehidupan bermasyarakat, perkembangan pemerintahan dan perubahan kurikulum pendidikan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa kepala madrasah memberi kesempatan untuk kuliah sesuai jurusan terkait dengan pembelajaran yang diampu. Gaya kepala madrasah demi menunjang kinerja guru selama ini baik dengan memberi pengarahan dalam segi pekerjaan dan memberi contoh kedisiplinan agar guru ikut disiplin. Juga mampu memahami teknologi. Hal ini sesuai hasil wawancara

dengan beliau bahwa untuk gaya kepemimpinan kepala madrasah demi menunjang kinerja guru, kami diberi oleh kesempatan untuk kuliah sesuai jurusan terkait dengan pembelajaran yang diampu. Gaya kepala madrasah demi menunjang kinerja guru selama ini baik dengan memberi pengarahan dalam segi pekerjaan dan memberi contoh kedisiplinan agar guru ikut disiplin. Selain itu dari guru yang kurang memahami IT diberi kesempatan untuk belajar IT agar untuk mengoptimalkan pembelajaran dikelas.¹¹

Sedangkan Arif Burhansyah selaku Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah dalam kepemimpinan tugas, kami percaya sepenuhnya kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan mampu memberi dorongan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Juga memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seperti workshop, dan pelatihan-pelatihan agar guru mampu meningkatkan kinerja.

Hal ini seperti yang diutarakan berikut bahwa peran yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah dalam kepemimpinan tugas, kami percaya sepenuhnya kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan mampu memberi dorongan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Selain itu guru sebagai pendamping utama dalam siswa harus mementingkan kinerja mengajarnya demi mengarahkan dan menyampaikan materi sesuai dengan model pembelajaran yang dilaksanakan. Kami memantau pembelajaran dengan supervisi guru, juga menyediakan keperluan-keperluan yang dibutuhkan oleh madrasah untuk memperlancar roda pembelajaran guru di madrasah. Dan dari kami memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seperti workshop, MGMP dan

¹¹ Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo, *Wawancara Pribadi*, 3 April 2020.

pelatihan-pelatihan agar mereka mampu meningkatkan kinerja dan mengetahuannya dalam pembelajaran.¹²

Sedangkan Nuryanto selaku Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo menambahkan bahwa gaya kepemimpinan instruktif dan partisipatif kepala madrasah senantiasa memberikan pelatihan atau mengikuti kegiatan dalam peningkatan mutu pembelajaran, karena memang kegiatan tersebut untuk membina guru dalam meningkatkan kualitas.

Hasil uraian tersebut sesuai dalam wawancara berikut bahwa gaya kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan yakni kepala madrasah senantiasa memberikan pelatihan atau mengikuti kegiatan dalam peningkatan mutu pembelajaran, karena memang kegiatan tersebut untuk membina guru dalam meningkatkan kualitas dirinya kalau perlu kami beri tambahan financial untuk mengikuti kegiatan tersebut. Meskipun demikian terkadang kepala madrasah yang tidak mengizinkan guru untuk mengikuti kegiatan seperti itu dikarenakan mengganggu kegiatan KBM namun bagi kami, kami lebih melihat manfaat dimasa depan bahwa guru yang bersangkutan dapat membantu meningkatkan kualitas anak didik serta membantu terlaksananya tujuan yang ada di madrasah. Juga mengikuti kegiatan MGMP yang berguna untuk membantu guru dalam meningkatkan pengetahuan dan kinerja dalam pembelajaran.¹³

Demikian gaya kepemimpinan instruktif dan partisipatif kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus yaitu kepala madrasah senantiasa memberikan pelatihan atau mengikuti kegiatan dalam peningkatan mutu pembelajaran, karena memang kegiatan tersebut untuk membina guru dalam meningkatkan kualitas dirinya kalau perlu kami beri tambahan financial untuk mengikuti kegiatan tersebut. Selain itu, kepala madrasah senantiasa

¹² Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020

¹³ M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020.

memantau pembelajaran dengan supervisi guru, juga menyediakan keperluan-keperluan yang dibutuhkan oleh madrasah untuk memperlancar pembelajaran guru di madrasah. Begitu juga, kepala madrasah memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seperti workshop, MGMP dan pelatihan-pelatihan agar mereka mampu meningkatkan kinerja dan mengetahuannya dalam pembelajaran.

2. Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus

Guru adalah sebuah profesi yang menuntut kualifikasi-kualifikasi yang tidak setiap orang bisa masuk kedalamnya, di antara kualifikasi-kualifikasi tersebut bahwa ia harus mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang studi yang dipegang melebihi murid-muridnya. Ilmu pengetahuan atau kemampuan ini tidak akan ada pada diri seseorang begitu saja, ia harus di usahakan, salah satu jalan untuk memperoleh pengetahuan tersebut adalah melalui pendidikan formal. Dalam hal ini adalah melalui pendidikan keguruan, seorang guru tidak hanya mempelajari tentang hal-hal yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya adalah menyampaikan materi, pengelolaan kelas, pengetahuan tentang tingkah laku manusia, cara mengevaluasi hasil belajar dan lain sebagainya. Sehingga dengan pengetahuan yang mantap tersebut seorang guru di harapkan mampu bekerja yang baik dan mampu mengelola pembelajaran demi terciptanya tujuan belajar.

Produktifitas pendidikan dapat dilihat dari *output* pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari masukan yang merata, jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan dari sisi ekonomi yang berupa penyelenggaraan penghasilan. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, dan semangat kerja yang tinggi, serta kepercayaan dari berbagai pihak. Dengan ditingkatkannya mutu pendidikan diharapkan lulusan akan lebih mampu menjadi tenaga kependidikan yang dapat mengemban tugasnya

dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, disertai dengan pendidikan dan keterampilan yang sesuai akan mendorong kemajuan setiap usaha, yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan, baik perorangan, kelompok, maupun nasional. Peran setiap variabel terhadap tingkat serta naik-turunnya produktivitas tidak tetap, melainkan dinamis.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sesuai hasil wawancara dengan kepala madrasah bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan profesionalisme adalah melalui forum-forum rapat profesi. Terkait dengan hal ini Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus menyampaikan sebagai berikut bahwa peningkatan kinerja guru adalah melalui:

1. Peningkatan profesi guru secara individual meliputi
 - a. Peningkatan melalui penataran
 - b. Peningkatan melalui belajar sendiri
 - c. Peningkatan melalui media massa
2. Peningkatan profesi guru melalui forum-forum organisasi profesi (perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari suatu jenis keahlian atau jabatan seperti PGRI, MGMP dan lain-lain)

Upaya tersebut salah satunya adalah meningkatkan kualitas profesionalisme guru, dan termasuk di dalamnya adalah peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. peningkatan profesionalisme guru merupakan hal penting karena guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh bagi peserta didik dalam mengembangkan potensinya.¹⁴

Selain hal tersebut, Menurut Nuryanto dalam hasil wawancara dengan beliau bahwa upaya peningkatan kinerja guru dilatarbelakangi juga oleh visi madrasah terwujudnya generasi Islam yang bertakwa, berakhlakul karimah, memiliki ilmu pengetahuan, dan teknologi yang

¹⁴ Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020

berorientasi persaingan global dan meimiliki kemampuan kewirausahaan. Upayanya diawali dari rekritmen guru ketika melamar, pendidikan guru ketika melamar dan selama mengajar di madrasah, penilaian kinerja guru, dan rapat komunikasi guru.

Hal ini sesuai pemaparan beliu dalam hasil wawancara berikut bahwa bentuk upaya meningkatkan kinerja guru yang dilakukan adalah mencakup hal-hal berikut:¹⁵

1. Rekrutmen Guru

Rekrutmen guru adalah sebuah prosedur penerimaan guru yang harus ditempuh seseorang yang berkeinginan menjadi guru. Dari prosedur itu diharapkan nantinya guru yang diterima benar-benar guru yang memiliki kompetensi dan profesional serta dapat mendukung proses belajar siswa yang akhirnya dapat mengantarkan terwujudnya produk pendidikan di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus berkualitas dan bermutu.

2. Pendidikan Guru

Pendidikan guru yang dimaksud dalam upaya peningkatan profesionalisme guru oleh MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus adalah sebuah langkah dengan pendekatan pedagogis dengan bentuk latihan-latihan. Seperti pelatihan kurikulum, pembinaan pelatihan guru, pelatihan teknologi informasi. Hal tersebut bertujuan guru memiliki pengetahuan yang mantap dan aktual tentang pendidikan, guru menjadi lebih kreatif dalam menciptakan proses pembelajaran kondusif dan menyenangkan, guru bertambah loyal terhadap profesinya.

3. Penilaian Kinerja Guru

Langkah ketiga yang dilakukan oleh Komite MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah penilaian kinerja, penilaian kinerja guru

¹⁵ M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020.

dimaksudkan untuk memberikan informasi mengenai prestasi kerja guru, sebagai landasan bagi kebijakan yayasan untuk menentukan langkah lanjut mengenai kompetensi guru dan sebagai dasar apresiasi (reward) oleh yayasan. Pada titik akhirnya kegiatan penilaian kinerja ini menentukan kualitas seorang guru dan dapat menjadi motivasi bagi peningkatan profesionalisme dan kinerja guru.

4. Rapat Komunikasi Guru

Melalui rapat komunikasi formal guru selalu memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama profesi maupun masyarakat, sehingga guru terus berusaha mengikuti perkembangan yang terjadi baik pada aspek ilmu pengetahuan maupun teknologi pendidikan dan guru mampu merespon permasalahan-permasalahan yang terjadi pada proses pembelajaran.

Hasil wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui langkah pertama dalam menerima guru baru harus sesuai prosedur, guru diberi kesempatan untuk mengikuti latihan atau mengikuti pendidikan, guru diberikan leluasa dalam menerapkan beberapa metode sesuai materi, dan adanya reward kepada guru bagi anak yang dibina memperoleh prestasi.

Hal ini sesuai hasil wawancara dengan beliau bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru yaitu melalui langkah awal saat merekrut guru sebagai tenaga pengajar harus sesuai prosedur yang akan diterima atau sesuai pendidikan yang dikehendaki. Selain itu, adanya pendidikan kepada guru untuk peningkatan kualitas guru atau untuk lanjut kuliah ke jenjang yang lebih tinggi, dan pemberian leluasa dalam menerapkan beberapa metode sesuai materi. Juga pemberian reward kepada guru bagi yang membina siswa ketika perlombaan mendapat juara.¹⁶

¹⁶ Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 3 April 2020.

Demikian upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan forum-forum rapat profesi guru. Selain itu upaya lain diawali dari rekritmen guru ketika melamar, pendidikan guru selama mengajar di madrasah, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, penilaian kinerja guru, dan rapat komunikasi guru. Begitu juga dalam pembelaaran diberikan leluasa dalam menyapaikan materi sesuai metode yang dikehendaki, dan adanya reward kepada guru bagi anak yang dibina memperoleh prestasi.

3. **Faktor Pendukung dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus**

Tugas (peranan) dan tanggung jawab guru, apabila dikaji secara mendalam dan luas sesungguhnya berat dan kompleks, tidak sesederhana dan semudah yang dibayangkan banyak orang. Peranan dan tanggung jawab guru di setiap satuan pendidikan tidaklah terbatas hanya mendidik dan mengajar saja. Tidak saja dalam hubungannya dengan proses pembelajaran terhadap peserta didik, melainkan juga dalam kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Tugas dan tanggung jawab guru tidak terbatas hanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tetapi lebih dari itu, tugas dan tanggung jawab guru menyangkut juga administrator kelas. Tugas dan tanggung jawab guru sebagai administrator kelas pada hakekatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

Dalam tugas pokok guru terkandung makna, bahwa dalam proses pembelajaran guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran melalui tugasnya mengajar. Guru memberikan bantuan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya, pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai bagi peserta didik, dilakukan lewat tugas guru membimbing,

mendidik, mengarahkan dan melatih. Sedangkan hasil proses pembelajaran yang telah berlangsung (dilaksanakan), diketahui melalui pelaksanaan tugas guru menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sebagaimana hasil wawancara dengan Arif Burhansyah selaku Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa faktor pendukung dalam kinerja guru bagus dalam hal pembelajaran, guru dapat mengikuti tata tertib yang berlaku dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing guru. dan selalu tanggap terhadap teknologi.

Hal ini sesuai penjelasan dalam hasil wawancara dengan beliau bahwa faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru Alhamdulillah bagus dalam hal pembelajaran, mereka dapat mengikuti tata tertib yang berlaku dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing guru sesuai bidang studi, meski sebagian ada yang belum maksimal tapi kami tetap memantau perkembangan siswa. Selain itu guru tidak gaptek dan selalu tanggap terhadap teknologi, karena sekarang masa perkembangan teknologi sebisa mungkin mereka mengikuti perubahan yang ada.¹⁷

Sedangkan Nuryanto selaku Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa faktor pendukung dalam kinerja guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo sudah baik sesuai dengan tugas, yaitu melakukan tugas dengan baik sesuai kurikulum pembelajaran dan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, dan semangat dalam menjalani tugasnya yang menjadikan dedikasi mereka tinggi terhadap apa yang diemban menjadi guru.¹⁸

Hasil wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa faktor pendukung kinerja guru meningkat dengan menguasai bahan pelajaran, dapat

¹⁷ Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020.

¹⁸ M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020

mengelola pembelajaran, dan dapat mengelola kelas. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan beliau bahwa kinerja guru meningkat apabila dalam guru mampu dalam tiga hal yang berkaitan pembelajaran ini.¹⁹

a. Menguasai Bahan Pelajaran

Seorang guru sebelum mengajar harus menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikan. Dalam hal ini, guru sebelum mengajar sudah menguasai materi pelajari yang akan disampaikan. Sehingga dengan penguasaan materi tersebut, siswa dapat aktif selama proses belajar mengajar berlangsung.

b. Mengelola Program Pembelajaran

Pengelolaan pembelajaran, sebelum mengajar guru terlebih dahulu membuat satpel yang sekarang lebih dikenal dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), karena sudah lama beliau mengajar maka RPP itu tidak beliau buat pada saat akan mengajar saja melainkan RPP itu dibuat sekaligus untuk 1 tahun yang lebih dikenal dengan program tahunan (Prota). Dengan adanya pembuatan rencana pembelajaran tersebut, proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.

b. Mengelola Kelas

Mengenai pengelolaan kelas, guru membuat suasana kelas semaksimal mungkin yaitu dengan memberi siswa kebebasan bertanya mengenai pelajaran yang diajarkan. Sehingga siswa tidak merasa jenuh dan siswa dapat aktif dalam pembelajaran.

Demikian faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dalam hal pembelajaran sudah baik sesuai dengan tugas guru dengan melakukan tugas dengan baik sesuai kurikulum pembelajaran dan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Begitu juga dapat mengikuti tata tertib yang berlaku dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab

¹⁹ Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, *Wawancara Pribadi*, 3 April 2020.

masing-masing guru, semangat dalam menjalani tugasnya yang menjadikan dedikasi mereka tinggi terhadap apa yang diemban menjadi guru. kinerja guru meningkat dengan menguasai bahan pelajaran, dapat mengelola pembelajaran, dan dapat mengelola kelas.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Instruktif dan Partisipatif Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus

Guru dalam pembelajaran berperan membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahui, membentuk kompetensi dan memahami materi standar yang dipelajari. Untuk peran tersebut guru melakukan hal-hal antara lain: membuat ilustrasi, mendefinisikan, menganalisis, menyintesis, bertanya, merespon, mendengarkan, menciptakan kepercayaan, memberikan pandangan yang bervariasi, menyediakan media untuk mengkaji materi standar, menyesuaikan metode pembelajaran. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu, memahami kegiatan belajar, melaksanakan penilaian, bertanggung jawab atas proses pembelajaran baik mental, emosi, kreatifitas, moral, dan spiritual dan peserta didik.

Oleh karena itu, seorang guru mempunyai banyak tugas baik sebelum melaksanakan proses belajar mengajar maupun setelah mengajar. Adapun tugas pokok adalah menyampaikan pelajaran kepada siswa.

Data hasil wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa kepala madrasah memberi kesempatan untuk kuliah sesuai jurusan terkait dengan pembelajaran yang diampu. Gaya kepala madrasah demi menunjang kinerja guru selama ini baik dengan memberi pengarahan dalam segi pekerjaan dan memberi contoh kedisiplinan agar guru ikut disiplin. Juga mampu memahami teknologi.²⁰

²⁰ Hasil wawancara dengan Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo, pada tanggal 3 April 2020.

Sedangkan hasil data wawancara dengan Arif Burhansyah selaku Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah dalam kepemimpinan tugas, kami percaya sepenuhnya kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran secara maksimal dan mampu memberi dorongan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sebagai guru. Juga memberi kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seperti workshop, dan pelatihan-pelatihan agar guru mampu meningkatkan kinerja.²¹

Selanjutnya, data wawancara dengan Nuryanto selaku Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo menambahkan bahwa kepala madrasah senantiasa memberikan pelatihan atau mengikuti kegiatan dalam peningkatan mutu pembelajaran, karena memang kegiatan tersebut untuk membina guru dalam meningkatkan kualitas.²²

Berangkat dari uraian tersebut, maka langkah pertama yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan adalah dengan memperbaiki kualitas tenaga pendidiknya terlebih dahulu, dicanangkan adalah pelatihan guru merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas guru baik untuk program pangadaan maupun panyetaraan.

Salah satu diantara ciri kemajuan zaman tersebut adalah adanya suatu pekerjaan yang ditangani secara profesionalis sehingga pekerjaan itu dikerjakan secara sungguh-sungguh dan serius oleh orang yang memiliki profesi dibidang tersebut. Pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesi, karena itu mesti dikerjakan sesuai dengan tuntutan profesionalis.

Dari penjelasan tersebut, Engkoswara mengemukakan dalam bukunya Enco Mulyasa yang berjudul *“Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam*

²¹ Hasil wawancara dengan Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo, *Wawancara Pribadi*, 2 April 2020

²² Hasil wawancara dengan M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo, pada tanggal 2 April 2020.

Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK” bahwa efektifitas dan efisiensi merupakan ciri produktifitas pendidikan sebagai suatu kriteria atau ukuran produktifitas pendidikan. Produktifitas pendidikan dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari masukan yang merata, jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan dari sisi ekonomi yang berupa penyelenggaraan penghasilan. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, dan semangat kerja yang tinggi, serta kepercayaan dari berbagai pihak.²³

Produktifitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini produktifitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja tenaga kependidikan. Kinerja atau performans dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu, Smith menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.²⁴

Dalam buku yang berjudul *Metodologi Pendidikan Agama Islam* dijelaskan bahwa tugas guru adalah sebagai pengajar (menyelenggarakan proses belajar mengajar), sebagai pembimbing (memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam mengatasi masalah-masalah baik bersifat akademik maupun non akademik) dan tugas guru sebagai administrator kelas (mencakup bidang tata laksana pengajaran, mengelola kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme dan bertindak sesuai etika jabatan).²⁵

²³ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 134-135.

²⁴ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, 135-136

²⁵ Tim Dirjen Kelembagaan Agama Islam, *Metodologi Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta:Depag RI,, 2007), 2-3.

Posisi penting seorang guru tercermin dari kepribadian yang dimilikinya dan pengaruh serta daya tarik yang ditimbulkannya dalam diri anak-anak dan siswa-siswa yang dia didik. Apa yang tercermin dalam diri siswa merupakan pencitraan dari salah seorang guru yang dikaguminya, baik dari segi akhlak, pemikiran, ide, gagasan, maupun moralnya. Daya tarik seorang guru akan sangat besar mempengaruhi kepribadian anak didik, apalagi pada saat si anak masih dalam usia sekolah dasar. Kemudian, dilanjutkan dengan usia sekolah menengah pertama dan tingkat atas. Oleh karena itu, islam telah menjadikan guru sebagai sosok yang layak untuk mengemban dan membawa ide, gagasan, serta nilai-nilai dakwah. Guru harus senantiasa berusaha mewujudkan ide dan gagasannya tersebut, serta mencari sarana dan alat yang tepat dengan bersungguh-sungguh.²⁶

Guru juga merupakan contoh bagi yang lainnya dalam akhlak, cara berpikir, dan mentalnya. Sebagaimana halnya Rasulullah Saw. adalah panutan dan ikutan bagi seluruh orang beriman, para guru dan pendidik harus bisa menjadi teladan dan contoh bagi para siswa dan masyarakat, baik ketika berada di sekolah, masjid, maupun tempat lain.

Peran guru menanggung beban tanggung jawab untuk memperbaiki keadaan, meluruskan kondisi dan melakukan penyuluhan yang benar. Jika gagal, mereka akan mempertanggung jawabkan semua itu kepada generasi yang akan datang. Siswa atau murid yang berada di sekolah menjadi amanah yang dipikulkan kepada guru dan pendidik. Keluarga, masyarakat, dan negara telah memberikan keleluasaan kepada mereka dalam melaksanakan pendidikan. Mereka diberikan tugas untuk mendidik anak-anak agar menjadi orang yang beradab. Para guru dan pendidik diberikan kewenangan dalam memberikan penyuluhan, arahan, dan pembinaan agar anak-anak menjadi baik dan memiliki keutamaan yang terpuji. Guru memiliki peran dalam menjaga perkembangan

²⁶ Muhammad al-Zuhaili, *Menciptakan Remaja Dambaan Allah (Panduan Bagi Orang Tua Muslim)*, (Bandung:PT. Mizan Pustaka, 2004), 108-109

jiwa anak, memberikan hak-hak yang harus mereka dapatkan, mengawasinya, memelihara urusan mereka, dan melindungi mereka dari usaha pembunuhan dan pembantaian moral dari para musuh kejahatan.

Sebagai seorang pemimpin, Kepala madrasah harus dapat menghadapi berbagai masalah dan konflik serta menangani dengan tepat, serta harus terbuka untuk menerima saran, kritik dan mereaksinya secara ilmiah, menerima ide pembaharuan merupakan faktor yang sangat penting. Kepala madrasah yang baik itu bersikap konstruktif terhadap situasi yang sedang berjalan, suasana yang menjengkelkan maupun menyenangkan, mencemaskan dan menakutkan, prasangka, dendam. Kepemimpinan untuk mendengar orang lain dan menghargai pendapat orang lain serta memberi kepercayaan pada tenaga kependidikan akan memberi kesempatan tenaga kependidikan untuk berkembang, sekaligus memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk memecahkan problem yang mereka hadapi.²⁷

Kepala madrasah dikatakan berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Diantara peran seorang kepala madrasah adalah sebagai supervisor, dalam kedudukannya sebagai seorang supervisor Kepala madrasah berkewajiban untuk membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang baik agar dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru yang berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan.²⁸

Hal tersebut telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai pemimpin yang dicintai umatnya, bukan karena

²⁷ E. Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta:Depag RI, 2008), 89

²⁸ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), 18.

singgasana atau tahta, sehingga berkuasa untuk memaksakan kehendaknya. Beliau tidak memerlukan kekerasan untuk menindas agar orang lain mematuhi dan taat kepadanya. Kedudukan sebagai pemimpin tidak pernah dimanfaatkannya untuk mengumpulkan dan menumpuk harta kekayaan bagi dirinya sendiri dan keturunannya. Beliau justru hidup dalam kemiskinan seperti rakyat lainnya. Beliau hidup di tengah-tengah dan bersama umat pengikutnya, berbagi senang dan susah, bukan sekedar duduk dan bersandar di singgasana yang anggun, jauh dari keluh kesah dan derita umatnya. Semua harta kekayaan sebagaimana juga dilakukan istri beliau Siti Khadijah, telah dipergunakan untuk kepentingan perjuangan menegakkan ajaran Allah SWT, menyeru agar manusia beriman. Hidup beliau jauh dari kilauan emas permata, zambrut dan ratna manikam, sewaktu-waktu beliau bahkan harus berpuasa karena tidak satu pun tersedia untuk dimakan.²⁹

Rasulullah SAW merupakan manusia istimewa yang patut kita teladani dalam kepemimpinannya, pelaksanaan kepemimpinannya pun secara pasti berlangsung secara istimewa dan luar biasa. Salah satu keistimewaan itu digambarkan Allah SWT melalui firman-Nya di dalam surat Ali Imran ayat 159 sebagai berikut: *“Oleh karena rahmat Allah-lah engkau bersikap lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap kasar dan berhati bengis, tentulah mereka akan menjauhkan diri darimu.”*

Hal tersebutlah yang patut kita teladani dalam menjalani sebagai seorang pemimpin dengan memberi keteladanan atau contoh yang positif terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Begitu juga dalam memimpin harus terbuka dengan para orang-orang di sekitarnya dan bawahannya, agar dalam menjalani tugas akan terasa ringan dan dapat diselesaikan dengan bersama.

Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan madrasah. Keselarasan antara perkataan dengan perbuatan adalah pepatah yang harus selalu diingatkan kepada kepala madrasah. Perilaku

²⁹ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press, 2003), 277.

kepala madrasah yang menjadi teladan yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi lancarnya menjalankan kepemimpinan madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus dapat memulai untuk menjadi teladan dalam berbagai hal agar bisa ditiru oleh pendidik dan tenaga kependidikan, terutama dalam kehadiran, berpakaian, dan berbicara.

Melalui perilaku yang menunjukkan keteladanan dalam berbagai hal tidak terlalu sulit bila kepala madrasah untuk menegur bawahannya. Dengan keteladanan kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikan akan segan, dan pada mereka juga akan meniru apa yang dilakukan oleh para kepala madrasah. Perilaku keteladanan kepala madrasah bisa ditunjukkan dengan selalu menghargai bawahan. Dengan timbulnya perasaan bahwa guru dan tenaga kependidikan dihargai pendapatnya, mereka akan dapat pula menghargai pihak lain seperti peserta didik.

Kepala Madrasah adalah orang yang paling bertanggung jawab mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan semua sumber daya (*resources*) madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor pendorong untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah yang dipimpinnya menuju madrasah yang bermutu. Bermutu dibidang pelayanan, dibidang pembelajaran, dibidang sarana prasarana, pengembangan SDM, dibidang prestasi akademik, itulah tugas seorang kepala madrasah menciptakan madrasah yang bermutu.

2. Analisis Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus

Kepemimpinan kepala madrasah sebaiknya dilaksanakan dengan memanfaatkan setiap anggota organisasi, melalui pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan. Pemimpin selalu berusaha mendorong tumbuh dan berkembangnya kegiatan kerjasama antar anggota organisasinya. Keikutsertaan dan kerjasama itu dikendalikan dan diatur sesuai dengan posisi dan kondisi kemampuan masing-masing.

Tugas guru dalam menjalankan profesi kependidikannya yang teramat luas, termasuk didalamnya tugas guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Akan tetapi, muara tugas utama kedua peran tersebut terjadi pada arena proses pembelajaran, yaitu suatu upaya guru dalam menciptakan situasi interaksi pergaulan sosial dengan merekayasa lingkungan yang kondusif bagi terjadinya perkembangan optimal peserta didik. Upaya itu adalah membuat sinergi semua unsur yang terlibat bagi terciptanya lingkungan yang kondusif untuk terjadinya proses pembelajaran pada peserta didik.

Guru memainkan multi peran dalam proses pembelajaran yang diselenggarakannya dengan tugas yang amat bervariasi. Ia berperan sebagai motivator proses pembelajaran. Ada tujuh peran guru dalam proses pembelajaran yaitu sebagai konservator, inovator, transmisor, transformator, organisator, planner, dan evaluator. Jika berpegang pada pendapat tersebut, sedikitnya ada tiga belas peran dan tugas guru dalam proses sistem pembelajaran, yaitu sebagai konservator, inovator, transmisor, transformator, perencana, manajer, pemandu, organisator, koordinator, komunikator, fasilitator, motivator, dan penilai sistem pembelajaran.

Hasil data wawancara dengan kepala madrasah tentang upaya yang dilakukan Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui forum-forum rapat profesi.³⁰

- a. Peningkatan profesi guru secara individual meliputi
 - 1) Peningkatan melalui penataran
 - 2) Peningkatan melalui belajar sendiri
 - 3) Peningkatan melalui media massa
- b. Peningkatan profesi guru melalui forum-forum organisasi profesi (perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari suatu jenis keahlian atau jabatan seperti PGRI, MGMP dan lain-lain)

³⁰ Hasil wawancara dengan Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 2 April 2020.

Upaya tersebut salah satunya adalah meningkatkan kualitas profesionalisme guru, dan termasuk di dalamnya adalah peningkatan profesionalisme dan kinerja guru. peningkatan profesionalisme guru merupakan hal penting karena guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh bagi peserta didik dalam mengembangkan potensinya.

Data lain dari Nuryanto sebagai Waka Kurikulum dalam hasil bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru dilatarbelakangi juga oleh visi madrasah terwujudnya generasi Islam yang bertakwa, berakhlakul karimah, memiliki ilmu pengetahuan, dan teknologi yang berorientasi persaingan global dan meimiliki kemampuan kewirausahaan. Upayanya diawali dari rekritmen guru ketika melamar, pendidikan guru ketika melamar dan selama mengajar di madrasah, penilaian kinerja guru, dan rapat komunikasi guru.³¹

Hasil data wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui langkah pertama dalam menerima guru baru harus sesuai prosedur, guru diberi kesempatan untuk mengikuti latihan atau mengikuti pendidikan, guru diberikan leluasa dalam menerapkan beberapa metode sesuai materi, dan adanya reward kepada guru bagi anak yang dibina memperoleh prestasi. Hal ini sesuai hasil wawancara beliau bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru yaitu melalui langkah awal saat merekrut guru sebagai tenaga pengajar harus sesuai prosedur yang akan diterima atau sesuai pendidikan yang dikehendaki. Selain itu, adanya pendidikan kepada guru untuk peningkatan kualitas guru atau untuk lanjut kuliah ke jenjang yang lebih tinggi, dan pemberian leluasa dalam menerapkan beberapa metode sesuai materi. Juga pemberian reward

³¹ Hasil wawancara dengan M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 2 April 2020.

kepada guru bagi yang membina siswa ketika perlombaan mendapat juara.³²

Kepala madrasah Raudlatut thalibin merupakan seorang pemimpin yang juga bertanggung jawab atas segala hal yang terjadi di madrasah. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan pada diri setiap guru oleh kepala madrasah sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah, (1) kepribadian guru, (2) peningkatan profesi secara kontinyu, (3) proses pembelajaran diawasi, (4) penguasaan materi pelajaran guru, (5) kemampuan guru dalam bekerjasama dengan masyarakat.

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin (*leader*) seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan didalam kehidupan sekolah.³³

- a. Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok. Dengan kata lain sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi deskriminas, sebaliknya dapat diciptakan kebersamaan diantara mereka yaitu guru, staff dan para siswa.
- b. Sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas para guru, staff, dan siswa statu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas masing-masing
- c. Dalam mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya. Demikian pula

³² Hasil wawancara dengan Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 3 April 2020.

³³ Wahjosoemidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2003), 106-108.

sekolah sebagai satu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah digariskan memerlukan berbagai dukungan. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi atau menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, staff, dan siswa, baik berupa dana, peralatan, waktu, bahkan suasana yang mendukung.

- d. Kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah. Sesuai dengan misi yang dibebankan kepala sekolah, kepala sekolah harus mampu membawa perubahan sikap perilaku, intelektual anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan.
- e. Rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang baik secara individu maupun kelompok. Oleh sebab itu seorang kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan rasa aman didalam lingkungan sekolah, sehingga para guru, staff dan siswa dalam melaksanakan tugasnya merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, serta memperoleh jaminan keamanan dari kepala sekolah.
- f. Seorang kepala sekolah selaku pemimpin menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah dimana, dan dalam kesempatan apapun. Oleh sebab itu penampilan seorang kepala sekolah harus selalu dijaga integritasnya, selalu terpercaya, dihormati baik sikap, perilaku maupun perbuatannya.
- g. Kepala sekolah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh sebab itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggung jawab kearah tercapainya tujuan sekolah.
- h. Setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya

diperhatikan dan dipenuhi. Untuk itu kepala sekolah diharapkan selalu dapat menghargai apapun yang dihasilkan oleh para mereka yang menjadi tanggung jawabnya. Penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan sebagainya.

Berbicara tentang profesionalisme guru, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain dikemukakan berikut ini:

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
- c. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak ke masyarakat dari pekerjaan yang dilaksanakannya
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan

Berdasarkan uraian tersebut, Umar Tirtarahardja dan La Sulo menjelaskan dalam buku *Profesi Keguruan* bahwa peran guru dalam proses pembelajaran yaitu sebagai konservator, inovator, transmisor, transformator, organisator, planner, dan evaluator. Jika berpegang pada pendapat tersebut, sedikitnya ada tiga belas peran dan tugas guru dalam proses sistem pembelajaran, yaitu sebagai konservator, inovator, transmisor, transformator, perencana, manajer, pemandu, organisator, koordinator, komunikator, fasilitator, motivator, dan penilai sistem pembelajaran.³⁴

- a. Sebagai *konservator* (pemelihara), guru bertugas memelihara sistem nilai yang merupakan sumber norma kedewasaan. Dalam sistem pembelajaran, guru merupakan figur bagi peserta didik dalam memelihara sistem nilai. Dengan perannya sebagai konservator, guru sekaligus menjadi inovator (pengembangan) sistem nilai ilmu pengetahuan dan teknologi yang

³⁴ Djam'an Satori, dkk., *Profesi Keguruan*, (Jakarta:Universitas Terbuka, 2008), 515.

dikaji dalam sistem pembelajaran itu. Jadi, guru bertugas bukan hanya memelihara sistem nilai tetapi juga mengembangkannya kepada tataran yang lebih luas dan lebih maju.

- b. Sebagai *transmitor* (penerus) sistem-sistem nilai, guru selayaknya meneruskan sistem-sistem nilai tersebut kepada peserta didik. Dengan demikian, sistem nilai tersebut dimungkinkan akan diwariskan kepada peserta didik sebagai generasi yang akan melanjutkan sistem nilai tersebut. Kesenambungan sistem-sistem nilai, guru bertugas menerjemahkan sistem-sistem nilai tersebut menjelma dalam pribadi peserta didik.
- c. Sebagai manajer proses pembelajaran, guru bertugas mengelola proses operasional pembelajarn, mulai dari mempersiapkan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Di sini ditentukan siapa yang harus terlibat dalam proses pembelajaran serta sejauh mana tingkat keterlibatannya. Semua unsur yang diperkirakan menunjang atau menghambat berhasilnya proses pembelajaran dikelola sesuai dengan kondisi objektifnya masing-masing.
- d. Sebagai pemandu (*direktor*), guru bertugas menunjukkan arah dari tujuan pembelajaran kepada peserta didik. Kegiatan ini bukan saja memperjelas arah kegiatan belajar peserta didik, tetapi juga menjadi motivator bagi mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dirancang, baik oleh guru maupun dirancang bersama peserta didik.
- e. Sebagai *organisator* (penyelenggara), guru bertugas mengorganisasikan seluruh kegiatan pembelajaran. Guru bertugas menciptakan situasi, memimpin, merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan kegiatan pembelajaran mengajar sesuai dengan rencana. Ia bertindak sebagai narasumber (resource person), konsultan, pemimpin (leader) yang bijaksana dalam arti demokratis dan humanis (manusiawi) selama proses pembelajaran berlangsung. Tugasnya juga berupaya menciptakan proses pembelajaran yang edukatif yang dapat dipertanggungjawabkan, baik

secara formal (kepada pihak yang mengangkat dan menugasinya) maupun secara moral (kepada peserta didik serta tuhan yang menciptakannya).

- f. Sebagai *komunikator*, guru bertugas mengomunikasikan murid dengan berbagai sumber belajar. Pekerjaannya, antara lain memberikan informasi tentang buku sumber yang digunakan, tempat belajar yang kondusif, bahkan mungkin sampai menginformasikan narasumber lain yang ditugasi jika diperlukan.
- g. Sebagai *fasilitator*, guru bertugas menyediakan kemudahan-kemudahan belajar bagi siswa, seperti memberikan informasi tentang cara belajar yang efektif, menyediakan buku sumber yang cocok, memberikan pengarahan dalam pemecahan masalah dan pengembangan diri peserta didik, dan lain-lainnya.
- h. Sebagai *motivator*, guru bertugas memberikan dorongan belajar sehingga muncul hasrat yang tinggi untuk belajar secara intrinsik. Dalam proses pembelajaran, dorongan yang diberikan mungkin berupa penghargaan seperti pujian, bahkan seandainya diperkirakan hasil akan positif hukuman pun dapat dilakukan dengan catatan tidak memberikan hukuman fisik seperti menampar, menjemur, dan sebagainya.
- i. Sebagai *penilai*, guru bertugas mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisa, menafsirkan data yang valid, reliabel, dan objektif, dan akhirnya harus memberikan pertimbangan (judgement) atas tingkat keberhasilan pembelajaran tersebut berdasarkan kriteria yang ditetapkan, baik mengenai program, proses, maupun hasil (produk). Evaluasi terhadap produk, selain berguna untuk bahan pertimbangan dalam membuat keputusan, juga bermanfaat sebagai umpan balik (feed back) bagi proses dan masukan (input) serta tindak lanjut.³⁵

³⁵ Djam'an Satori, dkk., *Profesi Keguruan*, (Jakarta:Universitas Terbuka, 2008), 516-517

Sedangkan menurut Moh. Uzer Utsman, peran guru dalam pembelajaran yang paling dominan adalah:³⁶

- a. Guru sebagai demonstrator
Guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan, meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu pendidikan, baik teknis maupun konsep.
- b. Guru sebagai pengelola kelas
Guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar yang kondusif, mengurangi ketergantungan siswa pada guru dalam kelas.
- c. Guru sebagai mediator dan fasilitator
Sebagai mediator guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan, menjadi perantara dalam hubungan antar manusia. Sebagai fasilitator hendaknya guru memfasilitasi penguasaan sumber bahan.
- d. Guru sebagai evaluator

Dengan penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan dan keefektifan metode mengajar.

Oleh karena itu, salah satu yang melandasi pentingnya guru harus terus berusaha mengembangkan diri karena pendidikan berlangsung sepanjang hayat. Hal ini berlaku untuk diri guru dan siswa di mana usaha seseorang untuk mencapai perkembangan diri serta karyanya tidak pernah selesai. Selain itu bahwa sistem pengajaran, materi pengajaran dan penyampaiannya kepada siswa selalu perlu dikembangkan. Hal ini merupakan dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Upaya pengembangan sistem pengajaran, pembenahan isi serta teknologi organisasi materi pengajaran dan pencarian pendekatan strategi, metode, teknik pengajaran (perkembangan diri siswa) selalu perlu dikaji dan atau dikembangkan demi efektivitas dan efisiensi kerja kependidikan.

³⁶ Moh. Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 9-11.

Selain itu, di antara faktor yang dapat meningkatkan mutu dalam pembelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Kesiapan guru dalam membimbing anak saat pembelajaran berlangsung.
Seorang guru sebelum mengajar harus menguasai bahan pelajaran yang akan disampaikan. Dalam hal ini, beliau sebelum mengajar sudah menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan. Sehingga dengan penguasaan materi tersebut, siswa dapat aktif selama proses belajar mengajar berlangsung.
- b. Tersedianya sarana prasarana dalam pembelajaran.
Prasarana dan sarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung. Prasarana dan sarana pendidikan merupakan keseluruhan proses pengadaan, pendayagunaan, dan prasarana dan peralatan yang digunakan untuk menunjang pembelajaran PAI agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif dan efisien.
- c. Kedisiplinan dalam mengajar sehingga guru dapat mempersiapkan bahan yang sesuai dengan waktu yang tersedia.
Kedisiplinan dalam mengajar yang dimaksud adalah sikap dan nilai-nilai yang harus ditanamkan dan dilakukan oleh setiap guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.
- d. Memilih dan menetapkan prosedur, metode, dan teknik belajar mengajar yang dianggap paling tepat dan efektif.
Metode atau teknik penyajian untuk memotivasi anak didik agar mampu menerapkan dan pengalamannya untuk memecahkan masalah. Guru hendaknya jangan menggunakan teknik penyajian yang sama. Bila beberapa tujuan ingin diperoleh, maka guru dituntut memiliki kemampuan tentang berbagai metode atau

mengkombinasikan beberapa metode yang relevan.³⁷ Metode dan teknik mengajar bertujuan agar materi pelajaran dapat diterima dengan mudah oleh murid disamping untuk memotivasi murid agar dapat mencerna dan menerapkan pengetahuan dan pengalamannya untuk memecahkan masalah. Untuk itu guru perlu menguasai berbagai bentuk metode mengajar untuk diterapkan dalam proses belajar mengajar dengan berbagai pertimbangan yang antara lain mencakup tujuan, materi, dan kelas atau sarana. Oleh karena itu, dalam kegiatan belajar mengajar guru harus memiliki strategi agar anak didik dapat belajar secara efektif dan efisien, mengena pada tujuan yang diharapkan. Salah satu langkah untuk memiliki strategi itu adalah harus menguasai teknik-teknik penyajian atau biasanya disebut metode mengajar. Dengan demikian, metode mengajar adalah strategi pengajaran sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diterapkan.

Berkaitan dengan peningkatan mutu urutan-urutan yang diberikan hanya merupakan suatu petunjuk, dan memerlukan langkah-langkah yang harus diperhatikan secara serius dan konsisten. Langkah-langkahnya agar dalam peningkatan mutu pembelajaran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan-tujuan mutu dan implementasi sistem. Tidak ada metode baku atau tunggal dari implementasi sistem manajemen mutu dalam organisasi. Bagaimanapun, program implementasi (prosedur-prosedur kerja) harus merupakan tanggung jawab dari semua anggota organisasi dan dilakukan secara benar dari awal.
- b. Meninjau ulang sistem manajemen mutu yang sekarang. Berkaitan dengan hal ini perlu dilakukan suatu audit sistem atau penilaian terhadap sistem manajemen mutu yang ada.
- c. Mendefinisikan struktur organisasi dan tanggung jawab. Pengembangan suatu sistem manajemen mutu

³⁷ Syaiful Bahri Djumarah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rieneka Cipta, 2007), 7.

- menghadirkan suatu kesempatan ideal untuk suatu organisasi melakukan evaluasi terperinci dan meninjau ulang struktur manajemen yang ada.
- d. Menciptakan keasadaran mutu (quality awareness) pada semua tingkat dalam organisasi. Kesadaran mutu dapat dibangkitkan melalui serangkaian pelatihan tentang mutu guna menjawab pertanyaan-pertanyaan: apa itu mutu?, mengapa perlu memiliki sistem manajemen mutu?, apa itu manual mutu?, mengapa harus mendokumentasikan sistem manajemen mutu dalam prosedur-prosedur sistem dan prosedur- prosedur kerja terperinci?, apa itu kebijakan mutu organisasi?, mengapa memerlukan kerjasama dalam implementasi sistem manajemen mutu?, dan lain-lain.
 - e. Mengembangkan peninjauan ulang dari sistem manajemen mutu dalam manual (buku panduan) mutu. Hal ini berkaitan dengan peninjauan ulang secara singkat dari sistem manajemen mutu itu dan apakah kebijakan dan dokumen-dokumen yang diperlukan telah lengkap dan tersusun rapi dalam sistem manajemen.
 - f. Menyepakati bahwa fungsi-fungsi dan aktivitas dikendalikan oleh prosedur-prosedur. Berkaitan dengan hal ini perlu mengembangkan suatu diagram alir dari aktivitas bisnis organisasi dan menentukan hal- hal kritis yang akan mempengaruhi keberhasilan organisasi.
 - g. Mendokumentasikan aktivitas terperinci dalam prosedur oprasional atau prosedur terperinci. Hal ini berkaitan dengan dokumen-dokumen spesifik terhadap produk, aktivitas-aktivitas atau proses-proses dan harus ditempatkan pada lokasi kerja sehingga mudah dibaca oleh karyawan atau pekerja yang terkait.
 - h. Memperkenalkan dokumentasi. sekali manual mutu dan prosedur- prosedur telah disepakati , maka implementasi dari praktek-praktek sistem manajemen mutu pada tingkat manajemen dapat dilakukan.

- i. Menetapkan partisipasi karyawan dan pelatihan dalam sistem. Tahap ini akan menjadi sangat penting untuk keberhasilan dan efisiensi dari sistem manajemen mutu.
- j. Meninjau ulang dan melakukan audit sistem manajemen mutu. Peninjauan ulang sistem manajemen mutu diperlukan untuk menjamin kesesuaian terhadap persyaratan-persyaratan standar dari sistem manajemen mutu itu.

Uraian tersebut secara sederhana sebagai peningkatan kemampuan kinerja guru dan sebagai upaya membantu guru dalam pembelajaran, yang tidak mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang terakreditasi menjadi terakreditasi. Kematangan, kemampuan mengelola sendiri, pemenuhan kualifikasi, merupakan ciri-ciri profesionalisme. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan profesional guru dapat juga diartikan sebagai upaya membantu kinerja guru yang belum profesional menjadi profesional.

Tugas guru dalam menjalankan profesi kependidikannya yang teramat luas, termasuk didalamnya tugas guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Akan tetapi, muara tugas utama kedua peran tersebut terjadi pada arena proses pembelajaran, yaitu suatu upaya guru dalam menciptakan situasi interaksi pergaulan sosial dengan merekayasa lingkungan yang kondusif bagi terjadinya perkembangan optimal peserta didik. Upaya itu adalah membuat sinergi semua unsur yang terlibat bagi terciptanya lingkungan yang kondusif untuk terjadinya proses pembelajaran pada peserta didik.

Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional, karena telah mencakup semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar (disciplinary content) atau sering disebut bidang studi keahlian. Hal ini mengacu pandangan yang menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan

maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan.

3. Analisis Faktor Pendukung dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Raudlatut Tholibin Jekulo Kudus

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melakukan tugas secara optimal dan menyumbangkan setiap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan.

Untuk itu, kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis.

Hasil wawancara dengan Arif Burhansyah selaku Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo yakni kinerja guru bagus dalam hal pembelajaran, guru dapat mengikuti tata tertib yang berlaku dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing guru. dan selalu tanggap terhadap teknologi. Hal ini sesuai penjelasan dalam hasil wawancara dengan beliau bahwa faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru Alhamdulillah bagus dalam hal pembelajaran, mereka dapat mengikuti tata tertib yang berlaku dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing guru sesuai bidang studi, meski sebagian ada yang belum maksimal tapi kami tetap memantau

perkembangan siswa. Selain itu guru tidak gaptek dan selalu tanggap terhadap teknologi, karena sekarang masa perkembangan teknologi sebisa mungkin mereka mengikuti perubahan yang ada.³⁸

Sedangkan hasil data wawancara dengan Nuryanto selaku Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo bahwa faktor pendukung dalam peningkatan kinerja guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo sudah baik sesuai dengan tugas, yaitu melakukan tugas dengan baik sesuai kurikulum pembelajaran dan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, dan semangat dalam menjalani tugasnya yang menjadikan dedikasi mereka tinggi terhadap apa yang diemban menjadi guru.³⁹

Hasil wawancara dengan Naimah selaku guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo mengatakan bahwa kinerja guru meningkat dengan menguasai bahan pelajaran, dapat mengelola pembelajaran, dan dapat mengelola kelas.⁴⁰

Melalui uraian tersebut, seringkali pembinaan guru atau pegawai sekolah, khususnya kepala dan guru sekolah, dilakukan melalui penataran. Mereka seringkali terpaksa harus meninggalkan sekolah untuk mengikuti penataran yang diadakan oleh Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan maupun Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kotamadya atau Kabupaten. Padahal sebenarnya banyak sekali teknik yang dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Beberapa teknik yang dimaksud diantaranya berupa bimbingan, latihan, kursus, pendidikan formal, promosi, rotasi jabatan, konferensi, rapat kerja, penataran, loka karya, seminar, diskusi, dan studi kasus. Namun, walaupun banyak sekali teknik yang dapat digunakan dalam mengembangkan kemampuan pegawai sekolah,

³⁸ Hasil wawancara dengan Arif Burhansyah, Kepala MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 2 April 2020

³⁹ Hasil wawancara dengan M. Nuryanto, Waka Kurikulum MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 2 April 2020.

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Naimah, Guru MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus, pada tanggal 3 April 2020.

penggunaannya harus dipertimbangkan dalam memilih teknik pengembangan peningkatan kemampuan profesional guru sekolah, yaitu:

- a. Guru yang akan dikembangkan
- b. Kemampuan guru yang akan dikembangkan
- c. Kondisi lembaga, seperti dana, fasilitasi, dan orang yang bisa dilibatkan sebagai pelaksana

Sepintas sebenarnya dapat ditetapkan bahwa peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan. *Pertama*, pembinaan kemampuan pegawai sekolah melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi, dan tugas belajar. *Kedua*, pembinaan komitmen pegawai melalui pembinaan kesejahteraannya. Agar pelaksanaannya dapat efektif dan efisien, program peningkatan kemampuan profesional guru sebaiknya melalui langkah-langkah yang sistematis, yakni sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kekurangan, kelemahan, kesulitan atau masalah-masalah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran
- b. Menetapkan program peningkatan kemampuan profesional guru yang diperlukan untuk mengatasi kekurangan, kelemahan, kesulitan, dan masalah-masalah yang seringkali dimiliki atau dialami guru kelas dan guru mata pelajaran
- c. Merumuskan tujuan program peningkatan kemampuan profesional guru yang diharapkan dapat dicapai pada akhir program pengembangan. Rumusan harus operasional, sehingga pencapaiannya dapat dengan mudah diukur pada akhir pelaksanaan program
- d. Menetapkan serta merancang materi dan media yang akan digunakan dalam peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran
- e. Menetapkan serta merancang metode dan media yang akan digunakan dalam peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran
- f. Menetapkan bentuk dan mengembangkan instrumen penilaian yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan program peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran

- g. Menyusun dan mengalokasikan anggaran program peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran
- h. Melaksanakan program peningkatan kemampuan profesional guru dengan materi, metode, dan media yang telah ditetapkan dan direncana
- i. Mengukur keberhasilan program peningkatan kemampuan profesional guru
- j. Menetapkan program tindak lanjut peningkatan kemampuan profesional guru kelas dan guru mata pelajaran.

Berdasarkan analisis peneliti, sejauh ini kinerja guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus sudah baik. Baik dalam artian kinerja guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus telah sesuai dengan apa yang menjadi ketentuan dan tanggung jawab dalam kinerja sebagai guru profesional tidak hanya dalam hal mengajar dan berperilaku, akan tetapi juga dalam hal bersosialisasi dengan masyarakat. Hal ini demikian bahwa guru di MTs NU Raudlatut Tholibin Sidomulyo Jekulo Kudus tidak hanya menguasai materi melalui bahan ajar secara umum, akan tetapi juga mengetahui apa tanggungjawab dan kegiatan sebagai peningkatan kinerja dan profesionalisme guru

Bagi guru, yang merupakan tenaga profesional di bidang kependidikan bukan berarti tugasnya menjadi ringan, tetapi justru lebih berat dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, guru dituntut aanya kualifikasi kemampuan yang memadai. Apalagi bagi guru madrasah, dimana pendidikan di madrasah mencakup pendidikan umum dan lebih menitikberatkan pada pendidikan agama.

Disamping hal tersebut terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, dalam hal ini kinerja dan profesionalisme guru yaitu:⁴¹

- b. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.

⁴¹ Enco Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), 139

- c. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas. Terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal informal, maupun nonformal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktifitas.
- d. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik. Tenaga kependidikan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*), dan pengalaman (*eksperience*) yang memadai.

Dari uraian tersebut, produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan atau unjuk kerjanya. Dalam hal ini produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja tenaga kependidikan. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Hal ini untuk menunjang dan membantu pelaksanaan pembelajaran dan tugas pendidik dalam pembelajaran.

Hal tersebut dijelaskan oleh Suparlan seperti dilansir Moh. Rosyid bahwa tugas pendidik dipetakan atas: pendidik, pengajar, fasilitator, pembimbing, pelayan, perancang, pengelola, inovator dan penilai. Tugas kependidikan menurut Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pada pasal 39 ayat (1) bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan dan ayat (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁴²

⁴² Moh. Rosyid, *Guru*, (Kudus: IAIN Kudus Press, 2007), 83-86.

Tugas (peranan) dan tanggung jawab guru, apabila dikaji secara mendalam dan luas sesungguhnya berat dan kompleks, tidak sesederhana dan semudah yang dibayangkan banyak orang. Peranan dan tanggung jawab guru di setiap satuan pendidikan tidaklah terbatas hanya mendidik dan mengajar saja. Tidak saja dalam hubungannya dengan proses pembelajaran terhadap peserta didik, melainkan juga dalam kaitannya dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Kualitas pembelajaran dapat diukur dan ditentukan oleh sejauhmana kegiatan pembelajaran tertentu dapat menjadi alat perubahan tingkah laku peserta didik ke arah yang sesuai dengan tujuan (kompetensi) yang telah ditetapkan. Oleh karna itu, dampak dari sertifikasi ini guru dituntut mampu merancang, mengembangkan, dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik perkembangan dan kebutuhan peserta didik, keadaan lingkungan sekitar dan ketersediaan sarana prasarana pendidikan serta kondisinya.

Salah satu yang melandasi pentingnya guru harus terus berusaha mengembangkan diri karena pendidikan berlangsung sepanjang hayat. Hal ini berlaku untuk diri guru dan siswa di mana usaha seseorang untuk mencapai perkembangan diri serta karyanya tidak pernah selesai. Selain itu bahwa sistem pengajaran, materi pengajaran dan penyampaianannya kepada siswa selalu perlu dikembangkan. Hal ini merupakan dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Upaya pengembangan sistem pengajaran, pembenahan isi serta teknologi organisasi materi pengajaran dan pencarian pendekatan strategi, metode, teknik pengajaran (perkembangan diri siswa) selalu perlu dikaji dan atau dikembangkan demi efektivitas dan efisiensi kerja kependidikan.