

**PEMBERDAYAAN GURU  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI MADRASAH  
(Studi pada MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja)**

**Oleh**

**Ganda Sukmana**

*Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga  
Pascasarjana Universitas Galuh  
Jl. R. E. Martadinata No. 150 Ciamis, 46274 Jawa Barat  
journal.pascaunigal@gmail.com*

**Abstrak**

Masih adanya guru yang belum mempersiapkan pembelajaran sebelum mengajar, guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa merasa bosan dan tidak fokus untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Dalam penelitian sumber data yang dipilih adalah seluruh Guru dan Kepala Sekolah di MTs Negeri Banjar, MTs Negeri Langensari dan MTs Negeri Purwaharja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 1) Kepala MTs dalam melaksanakan program pemberdayaan guru telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. 2) Kepala sekolah memiliki prioritas dalam melakukan program pemberdayaan guru yaitu dengan adanya program-program prioritas yang dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga prestasi madrasah meningkat adalah mengadakan work shop yang dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru; 3) Kepala sekolah telah mengimplementasikan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai program MGMP maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen agama. 4) Kepala sekolah telah melakukan pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah dengan menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan. 5) Beberapa kendala yang dihadapi kepala madrasah untuk meningkatkan prestasi sekolah, antara lain: adanya perbedaan kemampuan berfikir tenaga pendidik, kependidikan maupun peserta didik dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang berkarakter kuat dan cerdas. 6) Upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi kepala madrasah untuk meningkatkan prestasi sekolah, antara lain melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar guru memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada, membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.

**Kata kunci:** Pemberdayaan Guru dan Prestasi Madrasah

**PENDAHULUAN**

Madrasah Tsanawiyah (MTs) adalah kata yang berasal dari Bahasa Arab mempunyai arti dan setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan termasuk dalam pendidikan dasar yang tugas dan fungsinya telah ditentukan dalam Keputusan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 1978 tentang kedudukan MTs Negeri yakni: Madrasah Tsanawiyah Negeri adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan lanjutan tingkat Pertama yang berciri khas Agama Islam dalam lingkungan Departemen Agama, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada

Kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Cq. Kepala Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama Islam pada sekolah Umum atau Seksi Kependidikan Agama Islam dan Pemberdayaan Mesjid.

Madrasah Tsanawiyah Negeri mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pengajaran Agama Islam sekurang-kurangnya 30% sebagai mata pelajaran dasar disamping pendidikan dan pengajaran Umum, selama 3 (tiga) tahun bagi tamatan Madrasah Ibtidaiyah atau yang sederajat.

Madrasah Tsanawiyah Negeri mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pendidikan tingkat Tsanawiyah/menengah pertama sesuai dengan kurikulum yang berlaku
- b. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan bagi para siswa
- c. Membina hubungan kerja sama dengan orang tua siswa dan masyarakat
- d. Melaksanakan tata usaha dan rumah tangga sekolah termasuk Perpustakaan dan Laboratorium

Keberadaan Madrasah Tsanawiyah telah tercantum dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 17 ayat 2 yakni Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat

Walaupun keberadaannya sudah sama dalam kedudukannya dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), keberadaan madrasah belum dikenal oleh kebanyakan kalangan masyarakat khususnya di Kota Banjar, walaupun sudah dikenal, belum banyak diminati oleh masyarakat dalam arti para orang tua lebih berminat menyekolahkan putera-puterinya ke sekolah-sekolah umum dari pada ke madrasah. Ini terbukti pada waktu penulis menjadi panitia penerimaan peserta didik baru setiap awal tahun pelajaran, bahwa madrasah masih dijadikan alternatif pilihan kedua apabila mereka tidak diterima di sekolah-sekolah umum, dan mereka hanya menginginkan madrasah yang berstatus negeri

Ada beberapa dugaan mengapa madrasah tidak dikenal atau diminati oleh masyarakat, salah satu diantaranya adalah karena madrasah, khususnya madrasah tsanawiyah yang berada di Kota Banjar, belum memiliki prestasi yang dapat dibanggakan di masyarakat, baik prestasi akademik ataupun non akademik. Oleh karenanya perlu pengelolaan yang tepat untuk meningkatkan prestasi madrasah atau prestasi sekolah

Prestasi sekolah sebagai indikator mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sumber daya sekolah lainnya. Sagala (2007:183) mendefinisikan prestasi sekolah sebagai hasil atau tingkat keberhasilan kerja personal sekolah dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran sesuai kriteria yang ditentukan. Prestasi madrasah atau prestasi sekolah dapat diartikan sebagai penilaian hasil belajar dari proses kegiatan belajar mengajar yang dinyatakan dalam bentuk simbol, angka, huruf maupun kalimat yang dapat mencerminkan hasil yang sudah dicapai oleh setiap siswa dalam periode selama masih dalam bangku sekolah sehingga dapat membawa perubahan baik dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dinyatakan dalam angka menurut kemampuan siswa dalam mengerjakan tes pelajaran. Prestasi sekolah atau prestasi madrasah sangat erat sekali dengan pengelolaan pendidikan yang bermutu di madrasah dan harus mendapat perhatian dari para praktisi pendidikan yang ada di madrasah tersebut. Pengelolaan sekolah tersebut berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja guru yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas dalam menggerakkan sendi-sendi organisasi agar tujuan pendidikan sekolah dapat dicapai secara maksimal. Kepala sekolah harus memiliki pandangan jauh ke depan dan harus mampu memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada masa yang akan datang sehingga mampu menyiasati langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menghadapi kemungkinan-kemungkinan tersebut.

Guru yang memiliki sikap profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dalam keahlian baik dalam materi maupun metode. Dimana sikap merupakan kecenderungan berperilaku terhadap objek rangsang. Bagaimana seseorang berpikir, belajar, dan berlatih ditentukan bagaimana sikap seseorang. Sikap positif mendorong untuk memiliki kecenderungan dekat dan melakukan, sedang sikap negatif mengakibatkan kecenderungan menghindar. Dengan adanya pemberdayaan guru, maka prestasi sekolah akan tinggi atau meningkat, prestasi sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian bahwa sekolah yang memiliki prestasi yang tinggi merupakan sekolah yang dapat meningkatkan jumlah dan kualitas kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik sehingga menghasilkan lulusan yang

berkualitas baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pemberdayaan guru perlu ditingkatkan mengingat hasil sementara Uji Kompetensi Guru (UKG) secara nasional hanya mencapai rata-rata 44,50 padahal standar nilai minimal yang ditentukan pemerintah adalah 70. Yang diukur dalam UKG bukan hanya kemampuan pedagogik atau metode pengajaran, melainkan juga kapasitas pengetahuan dan pemahaman guru pada bidang ilmunya, (Kompas, 4/08/2012).

Hal ini sesuai dengan pencapaian prestasi madrasah di tiga MTs Negeri yang diteliti yaitu MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja masih rendah dan sulit dilakukan, hal ini dikarenakan bahwa selama periode waktu tahun pelajaran mulai 2013/2014 kinerja sekolah belum pernah meraih predikat sekolah dengan prestasi terbaik. Selanjutnya, berdasarkan data Kemenag Kota Banjar, ketercapaian keberhasilan pada evaluasi belajar secara nasional (UN) untuk tahun 2013, rata-rata prestasi yang diraih masih sangat jauh dari harapan. Dari bidang studi yang diujikan, hanya bidang studi matematika yang mencapai rata-rata 7.69 dalam kategori baik, sedangkan yang lainnya masih dalam kategori cukup. Untuk mengetahui mengenai perolehan nilai Ujian Nasional tiga MTs Negeri yang diteliti yaitu MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja tahun Pelajaran 2014/2015, dapat disajikan data awal dalam tabel berikut :

Tabel 1  
Nilai UN MTs N Banjar, MTs N Langensari  
dan MTs N Purwaharja Kota Banjar  
Tahun Pelajaran 2014/2015

MTs	Rata-rata nilai UN	Predikat
MTs N Banjar	68,35	Sedang
MTs N Langensari	69,04	Sedang
MTs N Purwaharja	65.09	Sedang

Sumber: MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja, 2015

Jika dicermati hasil tersebut di atas, tentunya apa yang diharapkan terhadap proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah tentunya ini belum memuaskan. Baik bagi pihak

sekolah, siswa, orang tua siswa maupun masyarakat dan pemerintah. Untuk menghasilkan output dari proses pembelajaran maka perlu mengembangkan seluruh potensi sumberdaya sekolah melalui pelayanan bimbingan dan pelatihan kepada siswa secara intensif, penambahan waktu belajar dan penguatan terhadap remedial bagi siswa yang belum tuntas belajar, melakukan evaluasi dan refleksi terhadap hasil yang telah dicapai dengan melakukan *review* ulang program kerja yang telah dilaksanakan dengan melibatkan seluruh personel sekolah. Menurut pengamatan peneliti salah satu faktor rendahnya prestasi sekolah ditentukan oleh kurangnya pemberdayaan guru. Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat melakukan pemberdayaan kepada guru mengingat guru merupakan hal yang penting untuk menuju sekolah yang berprestasi.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di tiga MTs yang diteliti masih terdapat masalah-masalah dalam proses pembelajaran, seperti masih adanya guru yang belum mempersiapkan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum menyusun rencana pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondusifkan kelas, dalam pelaksanaan pembelajaran guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga siswa merasa bosan dan tidak fokus untuk mengikuti kegiatan pembelajaran, dan masih adanya guru yang tidak hadir dan tidak dapat melakukan pembelajaran pada kondisi-kondisi tertentu dikarenakan adanya halangan, sehingga kelas menjadi tidak kondusif.

Hal-hal tersebut dapat mempengaruhi mutu pembelajaran karena materi ajar tidak mudah diterima siswa dan tidak tersampaikan dengan baik kepada siswa, sehingga dapat mempengaruhi pengetahuan dan kompetensi yang seharusnya dipahami siswa.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sanjaya (2008: 26) mengemukakan bahwa:

Sering terjadi masalah dalam proses pembelajaran seperti antara guru dan siswa tidak berhubungan. Guru asyik menjelaskan materi pelajaran didepan kelas; sementara itu dibangku siswa asyik sendiri dengan kegiatannya, melamun, mengobrol, atau

bahkan mengantuk. Bagi guru yang demikian, yang penting adalah materi pelajaran tersampaikan, tidak peduli materi tersebut dipahami atau tidak. Dalam peristiwa seperti itu tidak terjadi proses pembelajaran karena kedua komponen pembelajaran tidak terjadi kerjasama.

Peningkatan mutu di sekolah dalam rangka menghasilkan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan masih belum optimal. Untuk itu manajemen mutu terpadu merupakan konsep manajemen sekolah sebagai inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang diharapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika masyarakat dalam menjawab permasalahan-permasalahan pengelolaan pendidikan pada tingkat sekolah. (Umiarso dan Gojali, 2010: 115)

Menurut Umiarso dan Gojali, (2010:136), menyatakan bahwa unsur-unsur dalam Manajemen Mutu Terpadu ialah sebagai berikut: “(1) Fokus pada pelanggan, (2) Obsesi yang tinggi terhadap kualitas, (3) Pendekatan ilmiah, (4) Komitmen jangka panjang, (5) Kerja sama tim, (6) Perbaikan berkesinambungan, (7) Pendidikan dan latihan, (8) Kebebasan terkendali, (9) Kesatuan tujuan, (10) Keterlibatan dan pemberdayaan karyawan.

Menurut Suhardan (2010: 12) upaya apapun yang dilakukan pemerintah mengawasi jalannya pendidikan untuk mendorong mutu bila tidak ditindaklanjuti dengan pembinaan gurunya, tidak akan berdampak nyata pada kegiatan layanan belajar di kelas. Kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tak mungkin dipisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran.

Maka pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas sekolah dimana kualitas sekolah sangat ditentukan oleh kualitas pembelajaran didalamnya. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Marno dan Idris (2008: 23) menyatakan bahwa di Indonesia guru berada dalam berbagai ketidakberdayaan, upaya pemberdayaan dinilai sebagai sesuatu yang mendesak. Oleh karena itu, perlu dilakukannya pemberdayaan oleh kepala sekolah terhadap guru agar proses pembelajaran lebih meningkat.

Baik tidaknya suatu sekolah atau sebuah kurikulum sangat tergantung dari mutu guru/gurunya, sehingga guru/guru dituntut untuk memiliki atau memenuhi syarat-syarat kemampuan tertentu. Untuk itu maka guru atau guru harus senantiasa dikembangkan kemampuannya supaya mutu pembelajaran dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Dari kondisi tersebut, maka diperlukan berbagai pembinaan profesionalisme guru seperti kegiatan penulisan karya ilmiah, peningkatan kecakapan dan kualifikasi guru, penataran, pelatihan, lokakarya dan kegiatan lainnya yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mendalami masalah yang terjadi dan mengambil judul : “Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah (Studi pada MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja)”.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Deskriptif. Adapun sumber-sumber yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah :

Informan disini meliputi Kepala Sekolah dan guru MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja .

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Studi Pustaka
3. Observasi

Teknik pengolahan dan analisis data melalui penggunaan triangulasi data dan model interaktif.

## PEMBAHASAN

### **Program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja**

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan madrasah. Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah. Seorang kepala madrasah diharuskan memiliki kompetensi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik, antara lain adalah, kepala madrasah sebagai manajer. Maka dari itu, kepala madrasah dituntut mampu melaksanakan kompetensi

tersebut secara optimal, yang pada akhirnya mutu pendidikan yang merupakan harapan bagi setiap masyarakat dapat tercapai,

Guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan program pengajaran dan tujuan dari madrasah tersebut. Sehingga para guru dituntut mempunyai kemampuan yang profesional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh karena itu pengembangan sumber daya atau potensi yang dimiliki oleh seorang guru harus selalu dilakukan. Kepala madrasah sangat memahami posisinya sebagai seorang pemimpin dalam suatu lembaga atau madrasah tersebut sebagai hal yang di embannya yakni melakukan pemberdayaan bagi guru.

Kepala MTs dalam meningkatkan mutu pendidikan telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. Untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran, kegiatan-kegiatan tersebut seperti workshop, penataran atau diklat, dan lain sebagainya, merupakan sarana untuk mengembangkan profesinya.

Menurut Sagala (2009:214) workshop pendidikan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan belajar kelompok yang terjadi dari sejumlah petugas pendidikan yang sedang memecahkan suatu masalah melalui percakapan dan bekerja secara kelompok maupun bersifat perseorangan.

Kegiatan workshop ini diharapkan dapat membantu persoalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang mempunyai ciri-ciri antara lain :

1. masalah yang dibahas bersifat *life centred* dan muncul dari peserta sendiri,
2. dapat menumbuhkan profesi yang lebih tinggi dan lebih baik dari semula, artinya terjadi perubahan yang berarti pada diri mereka setelah mengikuti kegiatan ini,
3. metode yang digunakan dalam bekerja adalah metode pemecahan masalah (*problem solving*), musyawarah, dan penyelidikan,
4. diadakan berdasarkan kebutuhan bersama,
5. menggunakan nara sumber *resource person* *the resource material* yang memberi bantuan yang besar sekali dalam mencapai hasil, dan
6. senantiasa memelihara kehidupan seimbang disamping mengembangkan pengetahuan, kecakapan, dan perubahan tingkah laku.

Dengan demikian Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Disamping itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru kearah profesionalisme yang diharapkan mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal itu kepala madrasah bertugas melaksanakan peran-perannya, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim sekolah yang kondusif.

### **Prioritas Program Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja**

Keberhasilan pendidikan tentunya tidak lepas dari kemampuan guru dalam melaksanakan KBM, sedangkan untuk meningkatkan kualitas guru, ada upaya yang dilakukan Madrasah diantaranya adalah:

- 1) Mengadakan Work Shop, kegiatan ini dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru dan karyawan mengenai perkembangan pembelajaran yang baru atau yang mutakhir.
- 2) Mengadakan seminar tentang proses atau model-model pembelajaran
- 3) Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran atau pelatihan yang diselenggarakan oleh Depag atau Diknas.
- 4) Mengadakan kursus bahasa Inggris dan bahasa Arab bagi guru-guru dan karyawan .
- 5) Mengadakan studi banding ke berbagai sekolah-sekolah, yang hal ini dimaksudkan agar supaya guru-guru itu mengetahui bahwa pendidikan di luar itu sudah sebegitu maju dan diharapkan dari studi banding ini guru-guru dapat mengadopsi atas perkembangan pendidikan yang maju itu.

Dalam proses pelaksanaan program yang telah dibuat, tentunya juga ada upaya monitoring dan evaluasi program atas program yang telah ditetapkan, hal ini untuk mengetahui apakah program yang telah dibuat itu benar-benar telah dapat dilaksanakan dengan benar atau hanya sekedar terlaksana saja, karena salah satu ciri-ciri dari pendidikan yang bermutu adalah adanya evaluasi yang konsekwen, yang dilakukan secara

intensif dan terus menerus. Proses monitoring dan evaluasi ini disamping sebagai sebuah penilaian program, juga dapat membuat strategi baru dalam pelaksanaan program yang telah ada, karena dalam monitoring dan evaluasi ini juga melibatkan berbagai unsur dan elemen yang ada baik dari Depag, komite madrasah lebih-lebih staff dan elemen yang ada dimadrasah. Hal inilah yang merupakan salah satu ciri Manajemen Berbasis Sekolah ini diterapkan, karenanya madrasah tidak lagi harus sama persis dengan juklak dan juklis yang dibuat oleh pusat akan tetapi madrasah bisa berkreasi dan berimprovisasi sesuai dengan kondisi dan keinginan warga madrasah yang dikehendaki.

### **Implementasi Program Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwahrja**

Kepala madrasah dalam pengelolaan pemberdayaan guru dapat ditegaskan bahwa kepala sekolah telah mampu mengelola dengan baik, meskipun ada kendala namun tidak begitu berarti. Ditinjau dari aktifitas proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan, dan guru sebagai salah satu pemegang utama di dalam menggerakkan kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan. Tugas utama seseorang guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, melatih, oleh sebab itulah tanggung jawab keberhasilan pendidikan berada di pundak guru. Guru sebagai juru mudi dari sebuah kapal, mau kemana arah dan haluan kapal dihadapkan, bila juru mudinya pandai dan terampil, maka kapal akan berlayar selamat ditujuan, gelombang dan ombak sebesar apapun dapat dilaluinya dengan tenang dan tanggungjawab. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang juru mudi harus melalui pendidikan dan latihan khusus serta dengan memiliki keahlian khusus. Manajemen sekolah tidak lain berarti pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada dan yang dapat diadakan secara efisien dan efektif untuk menca visi dan misi sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas jalannya lembaga sekolah dan kegiatannya. Kepala sekolah berada di garda terdepan dan dapat diukur keberhasilannya (Xaviery, 2004)

Demikian pula halnya seorang guru, agar proses pembelajaran berhasil dan mutu pendidikan meningkat, maka diperlukan guru yang memahami dan menghayati profesinya, dan tentunya guru yang memiliki wawasan

pengetahuan dan keterampilan sehingga membuat proses pembelajaran aktif, guru mampu menciptakan suasana pembelajaran inovatif, kreatif, dan menyenangkan. Untuk menjadi guru profesional juga memerlukan pendidikan dan pelatihan serta pendidikan khusus.

Manajemen berbasis sekolah merupakan suatu model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua dan masyarakat untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional.

Perubahan peran guru yang tadinya sebagai penyam pengetahuan dan pengalihan pengetahuan dan pengalih keterampilan, serta merupakan satu-satunya sumber belajar, berubah peran menjadi pembimbing, pembina, pengajar, dan pelatih. Dalam kegiatan pembelajaran, guru akan bertindak sebagai fasilitator yang bersikap akrab dengan penuh tanggung jawab, serta memperlakukan peserta didik sebagai mitra dalam menggali dan mengolah informasi menuju tujuan belajar mengajar yang telah direncanakan.

Beratnya tanggung jawab bagi guru menyebabkan pekerjaan guru harus memerlukan keahlian khusus. Untuk itu pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan, sehingga profesi guru paling mudah terkena pencemaran. Sekali guru berbuat salah maka akan berdampak terhadap dunia pendidikan, demikian pula sekali guru salah mengajarkan ilmu kepada anak didiknya, maka akan berdampak dan berimbas kepada satu generasi.

Guru dalam melaksanakan tugas profesinya dihadapkan pada berbagai pilihan, seperti cara bertindak bagaimana yang paling tepat, bahan belajar apa yang paling sesuai, metode penyajian bagaimana yang paling efektif, alat bantu apa yang paling cocok, langkah-langkah apa yang paling efisien, sumber belajar mana yang paling lengkap, sistem evaluasi apa yang paling tepat, dan sebagainya.

Guru sebagai pelaksana tugas otonom, guru diberikan keleluasaan untuk mengelola pembelajaran, apa yang harus dikerjakan oleh guru, dan guru harus dapat menentukan pilihannya dengan mempertimbangkan semua aspek yang relevan atau menunjang tercapainya

tujuan. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pengambil keputusan. Guru sebagai pihak yang berkepentingan secara operasional dan mental harus dipersiapkan dan ditingkatkan profesionalnya, karena hanya dengan demikian kinerja mereka dapat efektif, apabila kinerja guru efektif maka tujuan pendidikan akan tercapai. Yang dimaksud dengan profesionalisme disini adalah kemampuan dan keterampilan guru dalam merencanakan, melaksanakan pengajaran dan keterampilan guru merencanakan dan melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa.

Mengingat pentingnya profesionalisme guru dalam pencapaian tujuan pendidikan utamanya pada skala tingkat institusional, maka perlu adanya pelatihan dan profesionalisme guru, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang bisa dijadikan masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan di bidang pendidikan.

### **Pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja**

Kepala sekolah perlu melakukan pengendalian terhadap program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah. salah satu hal yang perlu dilakukan yaitu melalui kegiatan supervisi. Kepala madrasah sebagai supervisor adalah menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai upaya pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Tanggung jawab ini dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar mengajar, yaitu guru. Hal ini terkandung makna bahwa kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru baik secara individual atau kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum, serta aspek pengembangan lainnya.

Menurut Mantja (2005:56) menyatakan bahwa :

Kepala sekolah sebagai supervisor amat berperan dalam menentukan pelaksanaan supervisi di sekolah. Supervisi adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personel sekolah lainnya yang langsung menangani belajar siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para siswa dapat belajar secara efektif sehingga prestasi belajar semakin meningkat.

Melalui supervisi, diharapkan seorang guru dapat : (1) bekerja keras dan demokratis, (2) ramah dan suka mendengarkan orang lain, (3) sabar, (4) luas pandangan dan menaruh perhatian kepada orang lain, (5) penampilan pribadi yang menyenangkan dan sopan santun, (6) jujur, (7) suka humor, (8) kemampuan kerja yang baik dan konsisten, (9) menaruh perhatian pada problem siswa, (10) fleksibel dalam cara mengajar, (11) bisa menggunakan pujian dan mau memperbaiki, (12) pandai dalam mengajar pada bidang studi.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian.

Menurut Sulistiyorini, (2005:162) menyatakan bahwa :

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan

prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional.

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam menjalankan tugasnya, dapat dilakukan secara efektif, antara lain;

Pertama, diskusi kelompok. Diskusi kelompok merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bersama guru-guru dan bisa juga melibatkan tenaga administrasi untuk memecahkan berbagai masalah di sekolah, dalam menca suatu keputusan.

Kedua, kunjungan kelas. Kunjungan kelas dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Kunjungan kelas merupakan teknik yang sangat bermanfaat untuk mendapatkan informasi secara langsung tentang berbagai hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mengajar, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode pembelajaran, media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran, keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, serta mengetahui secara langsung kemampuan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan.

Ketiga, pembicaraan individual. Pembicaraan individual merupakan teknik bimbingan dan konseling yang dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk memberikan konseling kepada guru, baik berkaitan dengan kegiatan pembelajaran maupun masalah yang menyangkut profesionalisme guru.

Keempat, simulasi pembelajaran. Simulasi pembelajaran merupakan teknik supervisi berbentuk demonstrasi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, sehingga guru dapat menganalisa penampilan yang diamatinya sebagai instropeksi diri, walaupun sebenarnya tidak ada cara mengajar yang paling baik.

Selanjutnya Mulyasa (2007:265) menyatakan bahwa :

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, bisa kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya.

Sebab pengawasan mempunyai fungsi sangat penting, khususnya bagi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran, sebab guru merupakan ujung tombak pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), dan ini berpengaruh langsung terhadap proses pendidikan yang akhirnya berdampak terhadap kualitas mutu pendidikan.

### **Hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja**

Berdasarkan data yang telah didapat oleh peneliti, ditemukan kondisi atau keadaan yang menjadi kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam melaksanakan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah. Kendala-kendala yang ditemui adalah sebagai berikut:

a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir guru dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga pendidikan yang berkarakter kuat dan cerdas.

Perbedaan pemahaman ini akan menyebabkan adanya perbedaan persepsi yang mengakibatkan langkah yang dilakukan tidak sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang telah di rancang dalam program kerja. Hal ini menjadi kendala yang muncul diawal visi dan misi ini diterapkan di sekolah.

b. Adanya benturan pada aturan yang ada, sehingga ada beberapa program kerja yang kurang lancar untuk diimplementasikan.

Karena MTs merupakan bagian dari Departemen Agama maka program kerja yang dibuat harus disesuaikan dengan aturan yang ada di departemen agama sebagai induk dari sekolah. Dengan adanya fenomena ini justru menghambat beberapa program kerja yang direncanakan di sekolah. Hal ini terutama yang berkaitan dengan keuangan.

c. Masih adanya beberapa guru yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran.

Guru sebagai obyek dari visi dan misi sekolah lebih antusias terhadap pembelajaran yang disampaikan dengan metode yang inovatif. Akan tetapi pada kenyataannya beberapa guru cenderung mengajar dengan metode ceramah yang dianggap sebagai



metode pembelajaran yang konvensional. Hal ini dikarenakan karena beberapa guru enggan mengikuti perkembangan IT yang pada dasarnya dapat dijadikan alat dan inspirasi untuk membuat media pembelajaran sehingga metode pembelajaran menjadi inovatif.

- d. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT.

Masih belum optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang telah disediakan oleh sekolah menjadi kendala untuk mempercepat pencapaian visi dan misi sekolah. Hal ini disebabkan kemampuan penguasaan IT oleh guru masih kurang.

#### **Cara mengatasi hambatan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah di MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja**

Kepala Madrasah sangat memahami posisi strategis yang diembannya yakni sebagai educator, pemimpin, organisator, innovator, manajer dan supervisor. Adapun peran-peran tersebut kemudian dimanifestasikan dalam upaya pemberdayaan guru yaitu:

1. Kepala madrasah memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan profesinya melalui penataran, diklat, seminar dan lokakarya,
2. Kepala madrasah memberikan dorongan dan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi,
3. Kepala madrasah memperhatikan rencana kebutuhan akan guru secara jelas,
4. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya,
5. Memperhatikan kesejahteraan guru,
6. Melaksanakan kerjasama dengan guru dan perusahaan atau lembaga lain dalam pelaksanaan program madrasah,
7. Melaksanakan pembinaan disiplin guru.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berperan dalam pencapaian visi dan misi madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan pemberdayaan para bawahannya. Di samping itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia terutama guru ke arah

profesionalisme yang diharapkan, agar mereka mampu menjalankan tugas pendidikan dengan baik. Dalam hal ini kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun pencapaian iklim madrasah yang kondusif.

Kepala madrasah merupakan pucuk pimpinan yang ada di madrasah, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam pemberdayaan tenaga kependidikan. Suatu organisasi atau lembaga pendidikan senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan organisasi atau lembaga pendidikan, serta bekerja lebih baik dari ke hari. Disamping itu para guru dan bawahan lainnya juga membutuhkan peningkatan serta perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan guru merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu dilakukan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru. Pemberdayaan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier guru.

Selain itu dalam rangka pemberdayaan guru diperlukan sistem penilaian pegawai secara objektif dan akurat. Penilaian guru ini difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan madrasah. Menurut Mulyasa (2005:101) menyatakan bahwa : Bagi para guru, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk pemberdayaan guru. Namun semuanya itu kembali kepada faktor manusia yang menjalankannya. Oleh sebab itu manusia yang berada di dalam lingkungan pendidikan harus mempunyai kemauan untuk selalu berkembang. Dalam rangka melaksanakan pemberdayaan guru, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.

Memberdayakan guru melalui kerjasama atau kooperatif di maksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasah. Kepala madrasah harus mementingkan kerjasama dengan guru dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.

Memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini kepala madrasah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh guru untuk mengembangkan dirinya secara optimal. Misalnya dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti kegiatan pendidikan seperti penataran, lokakarya, seminar yang di sesuaikan dengan bidangnya.

Sebagaimana menurut Djatmiko (2005:54) yang menyatakan bahwa:

Ciri seorang pemimpin yang demokratis dalam pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis ini memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal.

Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional. Mendorong keterlibatan seluruh guru, dimaksudkan bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di madrasah. Hal ini penting dilakukan untuk menumbuhkan rasa kepemilikan pada tenaga kependidikan terhadap madrasah tempat mereka melaksanakan tugas.

Sedangkan menurut Castetter seperti yang dikutip E Mulyasa, penerapan strategi dalam pengembangan guru dapat diidentifikasi ke dalam strategi umum dan strategi khusus.

Strategi umum menurut Mulyasa (2005:156) meliputi pengembangan guru berkaitan dengan :

- 1) Pengembangan guru harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas,
- 2) Dalam dunia pendidikan perlu senantiasa di kembangkan sikap kemampuan professional,
- 3) Kerjasama dengan dunia

pendidikan dengan perusahaan perlu senantiasa dikembangkan, terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium praktek dan objek studi.

Selanjutnya Mulyasa (2005:134) menyatakan bahwa strategi khusus adalah :

Strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan guru yang lebih aktif. Strategi tersebut berkaitan dengan kesejahteraan, pendidikan prajabatan calon guru, rekrutmen dan penempatan, pembinaan guru.

Peningkatan profesionalisme guru serta pengembangan potensi yang ada pada guru di madrasah, kepala madrasah harus berupaya menanamkan disiplin guru. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas madrasah.

Pengaturan lingkungan fisik yang kondusif dan pengaturan suasana kerja yang baik akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu kepala madrasah harus mampu meningkatkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para guru, serta menciptakan lingkungan yang menyenangkan.

Pengembangan guru dapat dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraannya. Hal ini berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh madrasah kepada tenaga kependidikan. Kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Masalah kompensasi adalah salah satu bentuk imbalan yang harus dipenuhi. Karena imbalan oleh pekerja tidak lagi di pandang sebagai alat pemuas kebutuhan materinya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Lazaruth (1984:69) menyatakan bahwa kesejahteraan material dan spiritual merupakan faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja, dengan terpenuhinya kesejahteraan materialnya dan spiritual, maka seseorang akan bekerja dengan efektif dan penuh semangat.

Upaya memperhatikan kesejahteraan guru, kepala madrasah harus memperhatikan

kesejahteraan mental dan spiritual guru serta mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan penghargaan dan imbalan jasa kepada guru dengan memperhatikan standar kebutuhan guru dan berupaya memberikan kompensasi yang lebih baik dan menarik.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, upaya yang telah ditetapkan kepala madrasah dalam pemberdayaan guru adalah sebagai usaha dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan untuk mengembangkan, meningkatkan ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan para guru dalam melaksanakan tugasnya dan meraih keberhasilan madrasah dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi yang telah dilakukan kepala madrasah, dapat dipahami bahwa kepala madrasah telah mempunyai usaha yang kuat dalam melakukan pemberdayaan guru, dan terkandung makna bahwa upaya yang telah dilakukan kepala madrasah sebagian telah mencakup kepada pengembangan potensi atau sumber daya manusia dengan berusaha menciptakan situasi dan kondisi yang nyaman dan hubungan kerjasama yang baik dan seimbang dengan para guru atau lembaga terkait.

## SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan mengenai Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah pada MTs Negeri Banjar, Langensari dan Purwaharja, maka dapat dirumuskan suatu kesimpulan untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepala MTs dalam melaksanakan program pemberdayaan guru telah mengirim guru-guru untuk mengikuti workshop, penataran, maupun diklat baik di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi, bahkan tingkat nasional selama ada kesempatan. Untuk menambah wawasan guru berkenaan dengan tugas pembelajaran dan merupakan sarana untuk mengembangkan profesinya
2. Kepala madrasah memiliki prioritas dalam melakukan program pemberdayaan guru yaitu dengan adanya program-program prioritas yang dapat meningkatkan kemampuan guru sehingga prestasi madrasah meningkat adalah mengadakan *work shop* yang dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru dan karyawan mengenai

perkembangan pembelajaran yang baru atau yang mutakhir

3. Kepala madrasah telah mengimplementasikan program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai program MGMP maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh departemen agama.
4. Kepala madrasah telah melakukan pengendalian program pemberdayaan guru dalam meningkatkan prestasi madrasah. Kepala madrasah sebagai supervisor adalah menjalankan supervisi dan pengawasan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di dalam kelas yang pada akhirnya juga berimbas pada peningkatan mutu pendidikan.
5. Beberapa kendala yang dihadapi kepala madrasah untuk meningkatkan prestasi madrasah, antara lain:
  - a. Adanya perbedaan kemampuan berfikir tenaga pendidik, kependidikan maupun peserta didik dalam memahami visi dan misi untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang berkarakter kuat dan cerdas.
  - b. Adanya benturan pada aturan yang ada, sehingga ada beberapa program kerja yang kurang lancar untuk diimplementasikan.
  - c. Masih adanya beberapa guru yang kurang inovatif dan kreatif dalam melakukan pembelajaran.
  - d. Kurang optimalnya penggunaan sarana prasarana dan media pembelajaran yang berbasis IT.
6. Upaya-upaya untuk mengatasi kendala yang dihadapi kepala madrasah untuk meningkatkan prestasi madrasah, sebagai berikut:
  - a. Melakukan sosialisasi secara kontinyu dan sistematis agar guru memiliki persepsi yang sama terhadap visi dan misi yang ada.
  - b. Membuat perencanaan program kerja dengan teliti dan cermat agar tidak berbenturan dengan aturan yang ada.
  - c. Melakukan penilaian secara periodik dan memotivasi para guru agar selalu inovatif saat melakukan pembelajaran.
  - d. Pengadaan diklat IT agar sarana prasarana dan media pembelajaran yang tersedia dapat digunakan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswanda Pressindo.
- Agnes Sunartiningsih, 2003, *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Aditya Media
- Ahmad Tafsir, 2006. *Ilmu Pendidikan Dalam Persepektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bogdan & Biklen, 2002. *Qualitative Data Analysis : A Sourcebook of New Methods*. California : Sage
- Depdiknas, 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta. Dirjen Dikdasmen Direktorat SLTP.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Konsep Dasar*. Jakarta : Ditjen Pendidikan Dasar dan menengah.
- Djam'an Satori Dan Aan Komariah, 2009. *Metode Penelitian kualitatif*, Bandung. Alfabeta
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi.
- Hikmat Harry, 2010. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung : Humaniora Utama Press
- Jalaluddin dan Abdullah Idi, 2010. *Filsafat Pendidikan*, Jakarta: Ar-Ruzz Media
- Makmur, Syarief. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2003. *Manajemen Berbasis Madrasah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Rosdakarya
- Nasution. 2003. *Metode Research*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Onny S. Prijono dan A.M.W Pranarka. 2006. *Pemberdayaan : Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. CSIS, Jakarta
- Purwanto Ngalim. M. 1992. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, E. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Basis meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia. Yogyakarta
- Sarjono, Yetty. 2011. *Rekonstruksi Perkotaan: Perspektif Sosiologi Pendidikan*, Surakarta, Muhammadiyah University Press
- Syaiful Sagala. 2005. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sondang P. Siagian, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Suryana, 2009, *Achievement Motivation and Empowerment (Seri Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Suwatno, Priansa, Juni, Donni, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung Alfabeta.
- Tjiptono, F., dan A. Diana, 2006, *Total Quality Management*, Valentine, Yogyakarta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahibur Rokhman. 2003, *Pemberdayaan dan Komitmen : Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi Dalam Menghadapi Persaingan Global*. Amara Books. Yogyakarta.
- Wibowo Ema, 2008, *Panduan Pengembangan Masyarakat*, Jakarta.