P-ISSN 2656-4262 | E-ISSN 2807-6109
JURNAL ILMIAH NIZAMIA
Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama
Volume 05, No. 2, April 2023

MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI SUPERVISI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 4 BUTON

IMPROVING THE TEACHER'S PERFORMANCE AND EDUCATORS THROUGH MANAGERIAL SUPERVISION OF HEAD MADRASAH AT MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 4 BUTON

La Dafik
dafikalim@gmail.com
Kepala MTsN 4 Buton
Jl. Anoa, Boneatiro, Kec. Kapontori, Kabupaten Buton, Sulawesi Tenggara 93755

Diterima : 11 April 2023
Direvisi : 11 April 2023
Disetujui : 11 April 2023

ABSTRACT

The purpose of this paper is to find out how to improve the performance of teachers and education staff through managerial supervision at Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton. The method used in this research is qualitative research. Where the researcher conveys the data in accordance with the information obtained so that it is described in the form of sentences. While the type of research used by researchers in this study is a type of descriptive research. Where this type of descriptive research only describes and describes phenomena, symptoms, events, and incidents that occur. The research results show that; Managerial Competence of Madrasah Principals at Buton 4 State Madrasah Tsanawiyah Madrasah Headmaster managerial competence at Buton 4 State Madrasah Tsanawiyah is an absolute requirement that must be possessed by Madrasah heads in carrying out their duties and roles. The head of Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton delegates duties and authority to subordinates according to their fields through the Madrasah organizational structure, then the Madrasah head manages the subordinates in carrying out their work. Apart from that, the managerial competence of the Madrasah head has a complementary relationship with the performance of teachers and education staff at Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton. The Principal of Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton asks for opinions or suggestions from subordinates in every decision-making when holding activities so that there is a reciprocal relationship and a harmonious bond is established between superiors and subordinates which will affect their performance.

Keyword; Teacher's Performance, Educators, Managerial Supervision

ABSTRAKSI

Tujuan tulisan ini, untuk mengetahui bagaimana meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan melalui Supervisi Manajerial di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dimana peneliti menyampaikan data sesuai dengan informasi yang didapatkan agar diuraikan berupa kalimat. Sedangkan jenis penelitian yang dipakai penenlti pada penelitian ini, ialah jenis penelitian deskriptif. Dimana jenis penelitian deskritif hanya menggambarkan dan mendiskripsikan fenomena, gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi. Hail penelitian menunjukkan bahwa; Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton Kompetensi manajerial kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton adalah syarat mutlak yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan perannya. Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri

4 Buton mendelegasikan tugas dan wewenang kepada para bawahan sesuai dengan bidangnya melalui struktur organisasi Madrasah, kemudian kepala Madrasah memanage para bawahan dalam pelaksanaan kerja mereka. Selain itu juga, Kompetensi manajerial kepala Madrasah mempunyai hubungan saling melengkapi satu sama lain dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton. Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton meminta pendapat atau saran dari bawahan dalam setiap pengambilan keputusan pada saat mengadakan kegiatan sehingga adanya hubungan timbal balik dan terjalin ikatan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang akan berpengaruh kepada kinerja mereka.

Kata Kunci; Kinerja Guru, Tenaga Kependidikan, Supervisi Manajerial.

PENDAHULUAN

Madrasah yang baik membutuhkan guru, kepala sekolah yang berkualitas. Madrasah dan pengawas madrasah yang profesional. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan memerlukan guru, pimpinan madrasah, dan pengawas profesional yang mampu menjalankan tugas, peran, dan tanggung jawabnya.

Esensi supervisi ini sama sekali bukan untuk menilai unjuk kerja guru dalam proses pembelajaran, melainkan tujuannya untuk membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Supervisi ditekankan pada pembinaan dan peningkatan kemampuan dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah dalam melaksanakan tugas untuk memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih tentang peningkatan mutu kinerja guru dan minat belajar siswa.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah, menegaskan bahwa seorang kepala sekolah hendaknya memiliki kemampuan/kompetensi minimal, yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Keunggulan dan mutu sekolah dipengaruhi oleh berbagai variabel, variabel manajerial kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan memengaruhi efektivitas sekolah, dengan manajemen yang tepat sekolah akan mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, yaitu lingkungan belajar yang memotivasi para anggota sekolah untuk mengembangkanpotensi, kreativitas, dan inovasi, (Kementerian Pendidikan, 2007).

Manajerial berasal dari kata manajemen yang berarti suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan, dan pengaturan serta mempergunakan semua potensi yangada baik personal maupun material secara efektif dan efisien. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan unsur penting dalam pelaksanaan setiap program organisasi, termasuk didalamnya adalah organisasi pendidikan, (Eka Prihatin, 2011).

Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Madrasah selaku manager dituntut untuk memberikan motivasi untuk kinerja bawahannya dalam hal ini para guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan dan pengajaran. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Kepala Madrasah disamping menjadi teladan yang baik, juga harus mampu memberdayakan tenaga pendidik yang ada didalam sekolah yang dia pimpin, (Wahjosumidjo, 2003).

Kepala Madrasah yang baik mampu memotivasi kepada guru dalam menciptakan kepuasan kerja tim, dengan komunikasi yang intensif, pengelolaan administrasi yang

transparan, dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk kuliah lagi, serta menunjang guru dalam memotivasi aktivitas pembelajaran di sekolah dan memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan saran dan kritikan. Kepala Madrasah selaku manajer harus memiliki keterampilan manajemen yang baik. Keterampilan itu dimaksudkan agar dapat mengelola sumber daya yang dimiliki organisasi sekolah baik sumber daya manusia maupun sumber daya lain secara efektif dan efisien. Selain itu, sumber-sumber tersebut tidak selalu tersedia dalam organisasi sekolah sehingga harus ada usaha-usaha Kepala Madrasah selaku manajer untuk mengadakannya atau mencari alternatif pemecahan masalah berkenaan dengan sumber daya itu. Kepala Madrasah menempati posisi yang telah ditentukan didalam organisasi sekolah, perhatian Kepala Madrasah sebagai seorang manager terutama tertuju pada pemeliharaan struktur, prosedur, dan tujuan yang berlaku. Oleh karena itu, seorang Kepala Madrasah sebagai manajer dapat dilihat sebagai suatu kekuatan stabilisasi, (Rohiat, 2010).

Mutu Guru ikut menentukan mutu pendidikan dan sebaliknya mutu pendidikanakan menentukan mutu generasi muda sebagai calon warga negara dan warga masyarakat. Guru profesional adalah keniscayaan, profesi guru juga sangat lekat dengan integritas dan kepribadian, bahkan identik dengan citra kemanusiaan. profesi guru sangat identik dengan peran mendidik seperti membimbing, membina, mengasuh, ataupun mengajar. Guru profesional dituntut untuk memiliki tiga kemampuan. *pertama,* kemampuan *kognitif,* berarti guru harus menguasai materi, metode, media, dan mampu merencanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajarannya. *kedua,* kemampuan *afektif,* berarti guru memiliki akhlak yang luhur, terjaga perilakunya sehingga ia akan mampu menjadi model yang bisa diteladani oleh siswanya. *ketiga,* kemampuan *psikomotorik,* berarti guru dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam kehidupan sehari-hari, (Oemar Hamalik, 2004).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka permasalahn pada tulisan ini adalah; *bagaimana meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan melalui Supervisi Manajerial di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton*? Sedangkan tujuan tulisan ini, untuk mengetahui bagaimana meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan melalui Supervisi Manajerial di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya.

Menurut (A. Tabrani Rusyan dkk,, 2000), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Lebih lanjut menurut (A. Tabrani Rusyan dkk,, 2000), dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
2. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.

3. Mendorong lahirnya "Sumber Daya Manusia" yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
4. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
5. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
6. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
7. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
8. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
9. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekaryaan bukan kepada ijazah.
10. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
11. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
12. Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.

Sedangkan menurut (Nana Sudjana dkk,, 2004), mensyaratkan 10 dasar kompetensi kinerja guru, yaitu;

1. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
2. Mengelola program belajar mengajar.
3. Mengelola kelas.
4. Menggunakan media/sumber pelajaran.
5. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
6. Mengelola interaksi belajar mengajar.
7. Menilai prestasi siswa.
8. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
10. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan adalah individu yang membimbing, menguji, mengajar, melatih, dan mengembangkan peserta didik menjadi individu yang fungsional secara pedagogis yang memiliki, mengarahkan, meneliti, dan mengembangkan rencana pendidikan.

Tenaga kependidikan memiliki cakupan "profesional" yang lebih luas yang juga mencakup tenaga pendidik.

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua "profesi" yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan, sekalipun lingkup keduanya berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian keduanya yang tercantum dalam Pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sementara Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan, (Kemendikbud RI, 2003).

Tenaga pedagogik adalah tenaga (personil) yang bekerja di lembaga atau organisasi pendidikan yang berwawasan pedagogik (memahami filsafat dan ilmu pedagogik) dan yang melakukan kegiatan pelaksanaan pedagogik (mikro atau makro) atau manajemen pendidikan. Menurut Hasbulloh, personalia adalah orang yang melakukan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Berkaitan dengan lembaga pendidikan atau sekolah terbatas pada konsep pegawai.

Pasal 140 Ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) menyatakan bahwa tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psokolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan, (Hasbulloh, 2006).

Supervisi Manajerial

Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan dalam rangka membantu kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya guna meningkatkan mutu dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Supervisi ditujukan pada dua aspek yakni: manajerial dan akademik. Supervisi

manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (supporting) terlaksananya pembelajaran. Sementara supervisi akademik menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademik, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas.

Supervisi manajerial adalah aspek manajemen sekolah/Madrasah yang berkaitan langsung dengan peningkatan efektivitas dan efisiensi sekolah, meliputi perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, evaluasi, pengembangan kompetensi tenaga kependidikan (SDM) dan sumber daya lainnya.

Supervisi manajerial merupakan kegiatan pemantauan, pembinaan dan penilaian terhadap kepala sekolah dan elemen sekolah lainnya dalam mengelola, mengadministrasikan dan meaksanakan seluruh aktivitas sekolah/Madrasah, (Akhmad Sudrajat, 2009).

Dalam Panduan Pelaksanaan Tugas Pengawas Sekolah/ Madrasah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2009: 20) dinyatakan bahwa supervisi manajerial adalah supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektivitas sekolah yang mencakup perencanaan, koordinasi, pelaksanaan penilaian, pengembangan kompetensi sumberdaya manusia (SDM) kependidikan dan sumberdaya lainnya.

Dalam melaksanakan fungsi supervisi manajerial, pengawas sekolah/madrasah berperan sebagai: (1) kolaborator dan negosiator dalam proses perencanaan, koordinasi, pengembangan manajemen sekolah, (2) asesor dalam mengidentifikasi kelemahan dan menganalisis potensi sekolah, (3) pusat informasi pengembangan mutu sekolah, dan (4) evaluator terhadap pemaknaan hasil pengawasan, (Syaiful Sagala, 2010).

Madrasah

Madrasah adalah sekolah, lembaga atau perguruan yang biasanya didasarkan pada agama Islam.

Madrasah merupakan sebuah kata dalam bahasa Arab yang artinya sekolah. Asal katanya yaitu darasa (baca: darosa) yang artinya belajar. Di Indonesia, madrasah dikhususkan sebagai sekolah (umum) yang kurikulumnya terdapat pelajaran-pelajaran tentang keislaman. Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara dengan Sekolah Dasar (SD), Madrasah Tsanawiyah (MTs) setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Aliyah (MA) setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA), (La Uba & Hanafi Pelu, 2020).

Secara etimologi, kata "madrasah" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sekolah atau perguruan yang biasanya berdasarkan Agama Islam. Sedangkan di dalam Ensiklopedi Islam di Indonesia, kata madrasah adalah kata yang berasal dari bahasa Arab, dari kata dasar "darasa" yang artinya "belajar". Madrasah berarti tempat untuk belajar. Kata darasa dengan pengertian "membaca dan belajar", yang merupakan akar kata madrasah itu sendiri, berasal dari Bahasa Hebrew atau Aramy, (Maksum, 1999).

Sedangkan secara epistemologi, madrasah adalah salah satu jenis lembaga pendidikan Islam yang berkembang di Indonesia yang diusahakan di samping masjid dan pesantren. Lebih lanjut, dalam konteks Indonesia, lembaga pendidikan ini merupakan lembaga madrasah timur tengah masa modern karena pengaruh pendidikan barat yang diisi secara dominan dengan kurikulum keagamaan. Meskipun demikian, karena pengaruh pengaruh politik penjajh, sekolah dan madrasah dipandang sebagai dua bentuk lembaga pendidikan yang berbeda secara dikhotomis: sekolah bersifat sekuler dan madrasah bersifat Islam, (Husni Rahim, 1998).

Secara teknis, dalam proses belajarmengajar secara formal di Indonesia, madrasah tidak hanya dipahami sepintas sebagai sekolah. Melainkan diberi konotasi yang lebih spesifik lagi, yakni; "Sekolah Agama", tempat di mana anak-anak didik memperoleh pembelajaran hal-ihwal atau seluk-beluk agama dan keagamaan (Agama Islam), (Zainal Abidin (Ed), 2009).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara untuk mendapat data dan informasi. Menurut (John Creswell, 2016), metode penelitian ialah langkah-langkah atau prosedur yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk meningkatkan pemahaman tentang suatu topik atau isu yang terjadi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dimana peneliti menyampaikan data sesuai dengan informasi yang didapatkan agar diuraikan berupa kalimat. Menurut Bodgan dan Taylor dalam (Sutrisno

Hadi, 2015), mengungkapkan penelitian kualitatif ialah prosedur penelitian yang menghsilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Sedangkan jenis penelitian yang dipakai penenlti pada penelitian ini, ialah jenis penelitian deskriptif. Dimana jenis penelitian deskritif hanya menggambarkan dan mendiskripsikan fenomena, gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi. Menurut (John Leksi Moleong, 2013), jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat atau karakteristik suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, pada pada kurun waktu untuk melihat adanya hubungan tententu antara suatu gejala dan gejala lainnya dalam masyarakat, (Hanafi Pelu & Muh. Zainal, 2022).

Teknik pengumpulan data pada tulisan ini adalah, observasi dan wawancara;

1. Observasi, teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut (M. Iqbal Hasan, 2002), Observasi merupakan pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris;

   Wawancara, teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam, (Suharsimi Arikunto, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

   Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap para guru dan tenaga kependidikan tentang permasalahan yang dihadapi oleh guru dan tenaga kependidikan, maka penulis merumuskan dalam pertanyaan berikut ini;

   Kompetensi manajerial menyangkut aspek yang sangat luas mulai dari menyusun perencanaan Madrasah, mengembangkan organisasi Madrasah, memberdayakan sumber daya Madrasah hingga melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan Madrasah sesuai standar pengawasan yang berlaku, yaitu; bagaimana cara seorang Kepala Madrasah dalam meningkatkan kompetensi manajerialnya?

   Selain itu, program apa saja yang telah dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk meningkatkan kompetensi manajerialnya?

2. Pembahasan

   Kemampuan manajerial dapat dilihat dari struktur organisasi yang ada diMadrasah, dengan adanya struktur organisasi Madrasah Kepala Madrasah dapat mengetahui siapa yang akan diperintahkan oleh Kepala Madrasah dalam mendelegasikan tugas sesuai dengan bidangnya. Kepala Madrasah juga harus menciptakan komunikasi yang intensif, keterbukaan informasi, serta partisipasi aktif dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti program. Kepala Madrasah tidak bisa mengerjakan semuanya seorang diri, didalam sruktur organisasi Kepala Madrasah, Kepala Madrasah mempunyai mitra kerjanya yaitu komite Madrasah dan 3 orang wakilnya dan diantaranya wakil Kepala Madrasah, wakaMad kesiswaan, waka kurikulum dan seterusnya, mereka diberikan wewenang dan tugasnya masing-masing inilah yang disebut kemampuan manajerial. Kepala Madrasah dalam memberikan perintah kepada guru ada yang lansung dan ada yang diwakilkansesuai dengan bidangnya masing-masing. bidang kurikulum ada wakil kurikulum, kalau bidang kesiswaan ada wakil kesiswaan, itu semua kita lakukan agar dapat *memanage* siswa sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

   Selain itu juga, Kepala Madrasah mengirim guru-guru untuk mengikuti diklat, pelatihan- pelatihan yang berhubungan dengan tupoksi kerja masing-masing, kalau guru tupoksinya sebagai guru, kalau tenga kependidikan tupoksinya sebagai tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi masing-masing.

   Sedangkan jawaban lainnya; Kepala Madrasah sudah mengatur pembagian kerja para bawahannya melalui struktur organisasi Madrasah, kemudian Kepala Madrasah *memanage* parabawahan dalam pelaksanaan kerja mereka. setiap akhir tahun Kepala Madrasah mengadakan rapat kerja (raker) bersama dengan personil Madrasah, mereka memaparkan hasil kerjanya, apa saja yang sudah dikerjakan, apa saja yang dibutuhkan, apakah ada perbaikan dan lain sebagainya.

Programnya yaitu meningkatkan mutu profesional Kepala Madrasah melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan serta pembinaan dalam forum kelompok kerja Kepala Madrasah (KKKM) dan musyawarah kerja kepalas Madrasah (MKKM), dalam wadah tersebut Kepala Madrasah diberikan kesempatan untuk melaksanakan dan mengembangkan potensi dirinya agar bisa berbagi pengalaman dengan Kepala Madrasah lainnya.

Jawaban lainnya adalah; Biasanya tiap awal tahun personil Madrasah mengadakan rapat kerja (raker), didalam raker semua personil Madrasah membuat usulan-usulan tentang rencana kerja kedepan, disitu bisa digambarkan perencanaan dari masing-masing bidang, kemudian Kepala Madrasah mengevaluasi sejauh mana pencapaian para personil Madrasah.

Pendapat lainnya, Program yang dilakukan Kepala Madrasah antara lain merekrut guru-guru yang mumpuni dibidangnya, menjalin kerja sama dengan pihak luar, seperti mengadakan Madrasah siaga bencana (SGB), Madrasah ramah anak, dinas perhubungan, badan penanggulungan bencana daerah (BPDB), dinas kesehatan (Dinkes), dan pada minggu lalu Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton juga menjalin kerja sama dengan Satreskrim Polresta Kabupaten Buton dalam memberikan penyuluhan dan pemahaman hukum tentang bulliyin, kekerasan seksual terhadap anak, program itu semua diadakan setiap tahun dengan tujuan untuk menunjang kualitas pendidikan yang ada di Madrasah.

Kompetensi manajerial Kepala Madrasah sangat diperlukan untuk menunjang kinerja para bawahannya dalam hal ini para guru dan tenaga kependidikan yang ada dalam suatu Madrasah, Kepala Madrasah diharapkan mampu merancang, mengorganisasikan, mengevaluasi dan memperbaiki proses pengelolaan Madrasah dengan baik dan profesional. Ada pembagian kerja (*job descrption)* yang jelas secara delegatif, otonomi masing-masing bagian, komunikasi yangjelas dan transparan, serta berpartisipasi secara aktif dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi dan menindaklanjuti program. Kinerja guru dan tenaga kependidikan itu setiap tahunnya dinilai ada sasaran kinerja pegawai (SKP) namanya jadi penilaian itu diberikan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan. dengan adanya peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan maka akan berdampak pada kualitas pendididkan diMadrasah tanpa adanya kinerja yang baik maka tujuan dan hasil pendidikan sangat jauh dari apa yang diharapkan.

Hal berbeda juga bahwa; Kinerja guru sangat penting ditingkatkan karena kemampuan siswa tergantung bagaimana kinerja dari gurunya, dengan adanya kinerja guru yang baik siswa akan mampu menerima dan memahami pembelajaran yang diberikan oleh guru. begitu juga administrasi Madrasah sangat tergantung bagaimana kinerja para tenaga kependidikannya, jadi kinerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kualitas pendidikan yangdihasilkan.

Sedangkan pendapat lain bahwa; Kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat penting ditingkatkan karena, karena guru tidak hanya memberikan pembelajaran kepada siswa melainkan juga belajar untuk untuk dirinya sendiri, baik itu melalui pelatihan maupun penataran, itu semua dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan tersebut dan jika kompetensi guru dan tenaga kependidikan tersebut bagus akan berpengaruh kepada kinerjanya. selain meningkatkan kompetensi faktor kedisiplinan yang tinggi juga akan berdampak pada kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Pendapat lainnya; Kemampuan manajerial Kepala Madrasah mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan, Kepala Madrasah harus mampu meningkatkan kinerja guru baik dengan mengikutsertakan mereka kedalam pelatihan dan kegiatan lainnya yang dapat menunjang kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Dengan adanya kemampuan manajerial maka Kepala Madrasah dapat *memanage* dan memberikan *job description* yang jelas berupa tugas dan wewenang sehingga kegiatan guru dapat berjalan sesuai dengan bidangnya dan mampu melaksanakan tugas berdasarkan latarbelakang pendidikannya masing-masing.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependikan, maka perlunya kompatensi manejerian Kepala Madrasah agar terjalinnya hubungan kompetensi manajerial yang dimiliki oleh Kepala Madrasah dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan terjalin dengan baik. Olehnya itu, Hubungan kompetensi manajerial Kepala Madrasah terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan adalah saling melengkapi satu sama lain, maksudnya pada saat mengadakan kegiatan atau hal-hal yang harus dimusyawarahkan bersama bawahan Kepala Madrasah meminta pendapat atau saran dari bawahan dalam setiap mengambil keputusan. kalau misalnya ada kekurangan dari guru bapak bisa melengkapi, begitu juga sebaliknya, sehingga ada hubungan timbal balik dan terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang akan berpengaruh kepada kinerja mereka

PENUTUP

1. Kesimpulan

   Berdasarkan pembahasan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa; Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton Kompetensi manajerial kepala Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton adalah syarat mutlak yang harus dimiliki oleh kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dan perannya. Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton mendelegasikan tugas dan wewenang kepada para bawahan sesuai dengan bidangnya melalui struktur organisasi Madrasah, kemudian kepala Madrasah *memanage* para bawahan dalam pelaksanaan kerja mereka. Selain itu juga, Kompetensi manajerial kepala Madrasah mempunyai hubungan saling melengkapi satu sama lain dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton. Kepala Madrasah Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Buton meminta pendapat atau saran dari bawahan dalam setiap pengambilan keputusan pada saat mengadakan kegiatan sehingga adanya hubungan timbal balik dan terjalin ikatan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang akan berpengaruh kepada kinerja mereka.
2. Saran

   Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pebulis menyarankan; Kepada kepala Madrasah agar dapat berkomitmen dan konsisten dalam mengembangkan kemampuan manajerialnya, Kepada guru agar terus berupaya meningkatkan kinerjanya melalui berbagai pelatihan baik akademik maupun non akademik, serta Kepada tenaga kependidikan untuk terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan mengikuti berbagai pelatihan dan kegiatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Tabrani Rusyan dkk,. (2000). Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.

Akhmad Sudrajat. (2009). Dimensi Kompetensi Supervisi Manajerial. Jakarta: Musyawarah kerja pengawas.

Eka Prihatin. (2011). Manajemen Peserta Didik. Bandung: Alfabeta.

Hanafi Pelu & Muh. Zainal. (2022). Interactive Communication through Cas-Cis-Cus Method. Jurnal Ilmiah Nizamia Pendidikan, Sosial, dan Agama Volume 04, No. 2, April 2022, 174.

Hasbulloh. (2006). Otonomi Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husni Rahim. (1998). Madrasah Dalam Politik Pendidikan Di Indonesia. Ciputat: PT Logos Wacana Ilmu.

John Creswell. (2016). Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

John Leksi Moleong. (2013). Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Kemendikbud RI. (2003). Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kemendikbud RI.

Kementerian Pendidikan. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Jakarta: Kementerian Pendidikan.

La Uba & Hanafi Pelu. (2020). Implementasi Pendidikan Moderat terhadap Pemahaman Guru dalam Pembealajaran di Madrasah Aliyah Negeri 4 Maluku Tengah. Uniqbu Journal of Social Sciences (UJSS) Volume 1 Nomor 3, Desember, 13— 25.

M. Iqbal Hasan. (2002). Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan. Aplikasinya. Jakarta: Ghalia.

Maksum. (1999). Madrasah Sejarah dan Perkembangannya. Jakarta: PT. Logog Wacana Ilmu.

Nana Sudjana dkk,. (2004). Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung: Sinar Baru Algensido Offset.

Oemar Hamalik. (2004). Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi. Jakarta: Bumi Aksara.

Rohiat. (2010). Manjemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik. Bandung: Refika Aditama.

Suharsimi Arikunto. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno Hadi. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Syaiful Sagala. (2010). Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan, Cet. I;. Bandung: Alfabeta.

Wahjosumidjo. (2003). Kepemimpinan kepala sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zainal Abidin (Ed). (2009). Pendidikan Agama Islam Dalam Perspektif Multikulturalisme. Jakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta.