

INOVASI MANAJEMEN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI. KAHASRI KOTA PROBOLINGGO

Suef Priyanto, Nurul Hidayah

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: suefazza165@gmail.com, nurulhidayahayin@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu pilar pembangunan suatu negara. Guru sebagai tokoh sentral dalam sistem pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Inovasi dalam manajemen kinerja guru menjadi kunci peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini mengkaji inovasi efektif manajemen kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Madrasah Ibtidaiya Kahasri Kota Probolinggo. Data dikumpulkan melalui wawancara terhadap guru, observasi kelas, dan analisis dokumen terkait manajemen kinerja guru. Studi ini menunjukkan bahwa inovasi yang efektif dalam manajemen kinerja guru mencakup beberapa aspek utama. Pertama, pengembangan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang memahami dan mendukung kebutuhan guru serta mendukung pengembangan profesional mereka memainkan peran kunci dalam meningkatkan semangat dan motivasi guru. Kedua, pemberdayaan guru melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan keterampilan pengelolaan kelas. Ketiga, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam pendidikan dan manajemen kinerja guru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi yang efektif dalam manajemen kinerja guru memerlukan kolaborasi antara Kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan lainnya. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberdayakan guru, dan menggunakan teknologi secara bijak dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan. Oleh karena itu, pemangku kepentingan pendidikan diharapkan dapat mengadopsi inovasi tersebut untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan masa depan yang lebih baik bagi generasi mendatang.

Kata Kunci: Inovasi Manajemen, kinerja Guru, Mutu pendidikan.

Abstract

Education is one of the pillars of a country's development. Teachers as central figures in the education system have a very important role in improving the quality of education. Innovation in teacher performance management is the key to improving the quality of education. This research examines effective innovations in

How to cite:	Suef Priyanto, Nurul Hidayah (2023) Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI. Kahasri Kota Probolinggo, (8) 12, https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i12
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

teacher performance management to improve the quality of education. This research uses a qualitative research method with a case study approach at Madrasah Ibtidaiya Kahasiri, Probolinggo City. Data was collected through interviews with teachers, classroom observations, and analysis of documents related to teacher performance management. This study shows that effective innovation in teacher performance management includes several main aspects. First, inclusive and collaborative leadership development helps create a positive work environment. Leadership that understands and supports teachers' needs and supports their professional development plays a key role in increasing teacher morale and motivation. Second, teacher empowerment through training and skills development aims to improve pedagogical competence and classroom management skills. Third, the use of information and communication technology (ICT) in education and teacher performance management can increase the efficiency and effectiveness of the learning process. The results of this research indicate that effective innovation in teacher performance management requires collaboration between school principals, teachers and other stakeholders. Creating a positive work environment, empowering teachers, and using technology wisely can significantly improve the quality of education. Therefore, education stakeholders are expected to adopt these innovations to improve the quality of education and provide a better future for future generations.

Keywords: Management Innovation, Teacher performance, Education quality.

Pendahuluan

Perkembangan dunia global yang semakin tinggi membawa persaingan pendidikan antar daerah bahkan antar bangsa. Kondisi ini menuntut adanya manajemen dan kemas pendidikan yang modern dan profesional. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan peningkatan mutu dalam berbagai bidang baik internal maupun eksternal. Siswa yang unggul dan berprestasi akan menjadi aset bangsa yang sangat berharga, dalam menghadapi tantangan dunia di masa depan

Adapun ciri-ciri Madrasah unggul adalah Madrasah yang memiliki indikator sebagai berikut Prayogo (2019): (a) Prestasi akademik dan non-akademik di atas rata-rata sekolah yang ada di daerahnya; (b) Sarana dan prasarana dan layanan yang lebih lengkap; (c) Sistem pembelajaran lebih baik dan waktu belajar lebih panjang; (d) Melakukan seleksi yang cukup ketat terhadap pendaftar; (e) Mendapat animo yang besar dari masyarakat, yang dibuktikan banyaknya jumlah pendaftar dibanding dengan kapasitas kelas; dan (f) Biaya sekolah lebih tinggi dari sekolah disekitarnya.

Madrasah Ibtidaiyah Kahasri yang merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan LP Ma'arif NU Kota Probolinggo dalam perkembangan kelebagaannya memiliki harapan besar untuk menjadi madrasah unggulan bahkan mengungguli Madrasah Dasar Negeri maupun swasta yang ada di Kota Probolinggo. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu pendidikan di MI Kahasri antara lain, inovasi manajemen madrasah, sarana prasarana, budaya, kurikulum tambahan, prestasi dan lain-lainnya. Dalam proses ini sangatlah diperlukan dukungan dari

seluruh warga madrasah baik kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik, orang tua dan stake holder yang dapat bersinergi untuk pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu inovasi manajemen kinerja guru diperlukan dalam percepatan efektifitas pencapaian tujuan madrasah.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengkaji inovasi efektif manajemen kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Madrasah Ibtidaiya Kahasri Kota Probolinggo. Data dikumpulkan melalui wawancara terhadap guru, observasi kelas, dan analisis dokumen terkait manajemen kinerja guru. Studi ini menunjukkan bahwa inovasi yang efektif dalam manajemen kinerja guru mencakup beberapa aspek utama. Pertama, pengembangan kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kepemimpinan yang memahami dan mendukung kebutuhan guru serta mendukung pengembangan profesional mereka memainkan peran kunci dalam meningkatkan semangat dan motivasi guru.

Hasil dan Pembahasan

A. Inovasi manajemen kinerja guru MI Kahasri Kota Probolinggo

Madrasah Ibtidaiyah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal berciri khas agama Islam senyatanya memiliki keunggulan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas mutu madrasah (Syarifah, 2016). Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu madrasah salah satunya adalah sumber daya manusia terutama guru (Afandi, 2018). Oleh karena itu perlu adanya inovasi yang dilakukan oleh madrasah dengan melakukan inovasi manajemen kinerja guru.

Sesuai dengan kearifan lokal dan kondisi madrasah, maka inovasi yang dilakukan dalam inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri adalah melalui pengembangan potensi yang dimiliki oleh masing - masing guru dengan meningkatkan kemampuan kinerja dan profesionalisme sesuai dengan tuntutan zaman di era society 5.0 yaitu dimulai dengan upaya pelatihan - pelatihan atau diklat - diklat baik secara luring maupun daring dengan bekerja sama dengan pihak - pihak terkait seperti Dinas Komunikasi dan Informasi (Diskominfo).

Selain itu upaya peningkatan motivasi kinerja guru, sebagaimana teori motivasi yang disampaikan Dimiyati dan Mudjiono:2013) antara lain: 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), 2) Kebutuhan Rasa Aman (Safety/Security Needs), 3) Kebutuhan Sosial (Social Needs), 4) Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs), 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs). Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi pada MI Kahasri Kota Probolinggo diperoleh bahwa inovasi manajemen kinerja guru yang sudah dilakukan oleh Kepala MI Kahasri selama 2 tahun untuk meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1. Kegiatan Peningkatan Kompetensi dan Spiritual Guru

Kegiatan yang membekali guru agar kompetensinya meningkat baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial dan spiritual guru dilakukan antara lain:

- a. Menyelenggarakan kegiatan workshop peningkatan kompetensi guru setiap awal semester. Selama 2 hari kegiatan workshop awal semester rutin dilaksanakan sebelum hari pertama masuk madrasah. Kegiatan ini dilakukan di madrasah dengan mengundang narasumber dari Kantor Kementrian Agama baik Kepala Kemenag, Kasi Penma dan pengawas Pembina. Narasumber dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo atau dari instansi lain (guru dari madrasah lain yang memiliki kompetensi dan prestasi) juga turut memberikan tambahan pemahaman dan motivasi kepada guru-guru MI Kahasri. Materi yang disampaikan dalam kegiatan workshop ini bervariasi mulai dari penguatan kurikulum, inovasi-inovasi pembelajaran, pengembangan media pembelajaran daring dan luring, ESQ dan budaya mutu. Hampir semua guru ikut aktif dalam kegiatan ini setiap semester.
- b. Melaksanakan rapat rutin minimal 2 kali tiap bulan dan atau sesuai kebutuhan. Rapat ini dilakukan sebagai bentuk pembinaan klasikal untuk profesionalitas kerja guru dan penyampaian informasi pendidikan yang berkembang. Rapat akhir bulan dilakukan sebagai evaluasi oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru dan kegiatan madrasah yang telah dilaksanakan selama satu bulan dengan pemberian rapor kinerja guru.
- c. Melaksanakan pembacaan rotibul haddad bersama setiap hari senin-jum'at mulai pukul 07.00-07.30 wib, sedangkan para siswa mengaji bersama ustadz-ustadzah TPQ. Kegiatan ini selain bertujuan untuk membangun kebersamaan antar guru juga untuk memohon perlindungan dari Allah SWT.
- d. Melaksanakan istigosah bersama antara guru dan wali murid setiap malam jum'at legi pada setiap bulan untuk membangun kebersamaan antar guru dan wali murid serta memohon kemudahan dan perlindungan dari Allah SWT.
- e. Melaksanakan safari Ramadhan setiap hari selama bulan Ramadhan berupa mengaji al Qur'an dan kajian kitab kuning. Guru sebagai peserta dengan mengundang tenaga professional sebagai narasumber. Kegiatan ini dilakukan di masjid-masjid di Kota Probolinggo secara bergantian. Tujuan kegiatan safari Ramadhan ini untuk mengupgrade kemampuan baca Al-Qur'an dan pengetahuan keislaman.
- f. Melaksanakan Turing (Silaturahmi Keliling) ke semua rumah guru secara bergantian selama bulan syawal. Hal ini bertujuan untuk membangun kebersamaan dan dukungan antara guru dan keluarganya.
- g. Melaksanakan studi banding dan rekreasi untuk menambah referensi pengetahuan guru terhadap pelaksanaan pembelajaran di madrasah lain serta merefresh semangat kerja dari kejenuhan rutinitas pekerjaan.

2. Pembentukan Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah

Dalam memastikan kegiatan madrasah dapat dirumuskan, direncanakan dan dilaksanakan dengan mutu yang baik maka kepala madrasah membentuk tim kerja pada masing-masing program. Tim ini terdiri dari kordinator dan anggota sebanyak 2 - 4 orang. Tim kerja yang dibentuk di MI Kahasri antara lain: a) Tim Kurikulum, b) Tim Kesiswaan, c) Tim Sarpras. d) Tim Humas e) Tim Kantin madrasah. f) Tim Perpustakaan. g) Tim Digital. h) Tim Kreatif. i) Tim Media.

Pembentukan tim kerja ini dilakukan agar setiap guru mempunyai tanggung jawab masing - masing dan diharapkan dapat memotivasi semangat kerja guru karena merasa dipercaya dan diakui keberadaanya.

3. Kepala Madrasah menerapkan prinsip kerja bersama “Blusukan”.

Kepala madrasah ikut bekerja bersama guru pada setiap guru melakukan kegiatan - kegiatan madrasah terutama kegiatan yang dilakukan secara kepanitiaan atau kelompok. Hal ini dilakukan agar terjalin keakraban antara kepala madrasah (atasan) dan guru (bawahan) yang menyebabkan guru termotivasi semangat bekerjanya dikarenakan kepala madrasah tidak hanya memberikan perintah tetapi juga ikut bekerja bersama dalam setiap kegiatan. Contoh: Kegiatan pondok romadhon kepala madrasah membantu membuat banner kegiatan, mengisi materi dalam acara inti dan ikut bersama membersihkan area kegiatan

4. Pemberian Reward

Pemberian reward diberikan kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan ketentuan. Terdapat 2 jenis reward yang diberikan yaitu pemberian tunjangan dan pemberian jabatan. Pemberian tunjangan berupa tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah. Ini diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan pada setiap bulannya. Dalam satu bulan guru menerima salah satu atau dua tunjangan sekaligus atau tidak keduanya. Penilaian untuk pemberian kedua tunjangan tersebut dilakukan setiap bulan oleh kepala madrasah dengan memberikan raport bulanan kepada guru berdasarkan hasil kinerja.

Komponen penilaian kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kompetensi Kepribadian: 1) Kehadiran. 2) Keterlambatan. 3) Pulang Awal. 4) Tidak Berseragam. 5) Lembur / Tugas Tambahan.
- b) Kompetensi Pedagogik: 1) Jurnal Guru. 2) Perangkat RPP, Silabus, Daftar Nilai. 3) Buku Pembiasaan siswa/ Buka kasus.
- c) Kompetensi Sosial: 1) Keikursertaan Istigotsah. 2) Paguyuban Kelas. 3) Paguyuban Kelas.
- d) Kompetensi Profesional: 1) Realita Finger Masuk. 2) Realita Finger Pulang. 3) Rapat guru/ Rapat Kepanitiaan. 4) Diklat-diklat yang diikuti (Luring / Daring).

Besar tunjangan kinerja sebesar Rp. 300.000, - sedangkan tunjangan kinerja sebesar Rp. 200.000, - – Rp.300.000, -. Adapun persyaratan untuk mendapatkan tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah sebagai berikut:

- a. Tunjangan Fungsional: 1) Masa kerja minimal 3 tahun. 2) Memiliki jam mengajar minimal 24 jam Pelajaran. 3) Menandatangani Pakta Integritas yang berisi. 4) Memiliki sertifikat PKPNU atau bersedia mengikuti PKPNU (dibuktikan dengan surat pernyataan ber materai). 5) Ketercapaian rapor penilaian kinerja guru minimal 90%.
- b. Tunjangan Kinerja: 1) Memiliki jam mengajar minimal 24 jam pelajaran. 2) Menandatangani Pakta integritas. 3) Ketercapaian rapor penilaian kinerja guru minimal 90%. 4) Melaksanakan peraturan madrasah yang sudah ditetapkan, seperti berseragam, mengikuti rapat, mengikuti istigotsah dll.

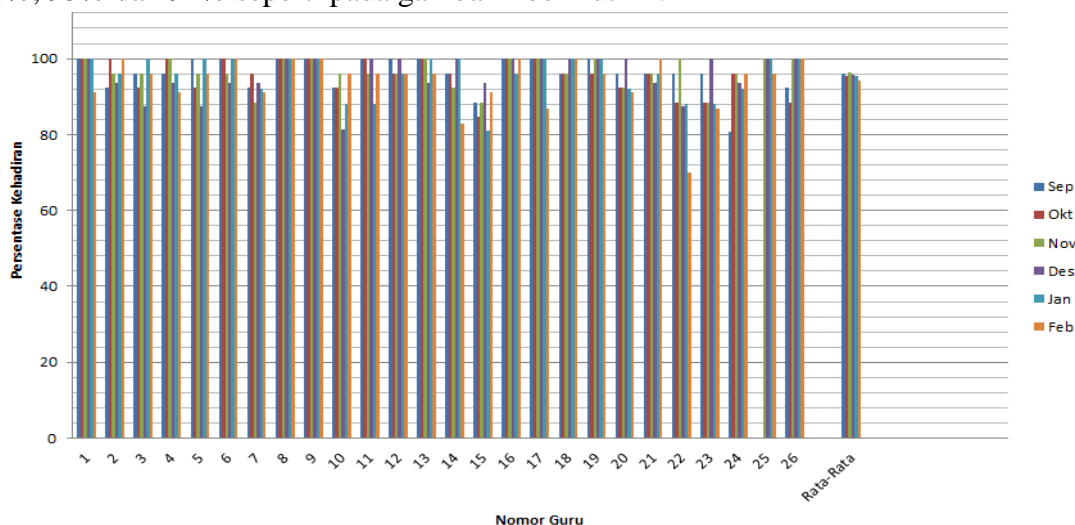
B. Pengaruh Inovasi Menejemen Kinerja Guru Pada Peningkatan Mutu Pendidikan MI Kahasri

Penerapan inovasi menejemen kinerja guru secara menyeluruh yang dilakukan oleh kepala madrasah MI Kahasri Kota Probolinggo menghasilkan berbagai dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ada di MI Kahasri. Berdasarkan hasil dokumentasi data-data administrasi yang ada di MI Kahasri dan hasil analisis angket yang diberikan kepada guru-guru MI kahasri diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Inovasi Menejemen Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan,

Inovasi manajemen kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru. Menurut Sudarwan Danim (2012), bentuk disiplin guru adalah sebagai berikut: 1) Hadir tepat waktu, 2) taat asas dan janji, 3) mengikuti prosedur standar, 4) bekerja atas asas standar mutu, 5) bekerja sesuai standar hasil, 6) tepat sasaran, 7) tidak melanggar aturan.

Data Kehadiran guru MI Kahasri terdokumentasi dalam rapor kinerja yang setiap bulan diterima oleh guru. Contoh rapor penilaian kinerja dapat dilihat pada lampiran 1. Rekap persentase kehadiran mulai September 2021 sampai dengan Februari 2022 diperoleh persentase tiap guru dan karyawan serta rata-rata tiap bulan yaitu 96%, 95%, 96%, 95% dan 94% seperti pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Persentase Kehadiran Guru MI Kahasri

Berdasarkan data persentase kehadiran di atas diperoleh bahwa kehadiran guru relatif tinggi yaitu 95% ke atas kecuali pada bulan Februari 2022. Pada Bulan Februari 2022 di Kota Probolinggo terjadi lonjakan kasus covid-19. Ada beberapa guru dan karyawan yang mengalami penurunan kondisi kesehatan sehingga tidak dapat hadir di madrasah. Tingkat kehadiran ini juga diikuti dengan menurunnya tingkat keterlambatan dan pulang lebih awal guru dan karyawan.

Inovasi pemberian reward kepada guru dapat dilihat dari respon dan pengaruhnya melalui angket yang diisi melalui google form oleh 25 orang responden yang terdiri dari guru. Data responden yang setuju dan senang dengan adanya pemberian reward sebanyak 92% sedangkan yang kurang dan tidak setuju adalah 8%. Hasil angket tentang pengaruh pemberian reward terhadap peningkatan kedisiplinan adalah responden yang sangat setuju dan setuju mencapai 76% sedangkan responden yang kurang setuju dan tidak setuju adalah 24%. (Data selengkapnya terdapat pada lampiran 2). Hasil ini menunjukkan bahwa inovasi manajemen kinerja guru dan karyawan yang dilaksanakan mendapatkan respon sangat baik dan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dan karyawan.

2. Pengaruh Inovasi Manajemen Kinerja Guru Terhadap Kegiatan Pembelajaran

Adanya inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh kepala madrasah berupa kegiatan peningkatan kompetensi guru dan pemberian rapor penilaian kinerja guru memberikan pengaruh pada pemenuhan perangkat mengajar guru yang meliputi Silabus, RPP, jurnal harian guru dan jurnal kelas. Berdasarkan data yang diperoleh umumnya banyak guru yang tidak mengumpulkan jurnal harian dan jurnal kelas, setelah diterapkan inovasi mengalami perubahan menjadi 100% guru mengumpulkan perangkat pada setiap minggu. Pemenuhan perangkat mengajar guru ini memberikan dampak besar terhadap kegiatan belajar mengajar di kelas. Guru lebih siap untuk mengajar dengan silabus dan RPP yang sudah tersusun dengan baik.

Kegiatan pembelajaran mengalami perubahan yang cukup signifikan. Hasil pemantauan kepala madrasah setiap hari pada kondisi kelas sebelumnya ada saja kelas yang kosong karena tidak ada guru yang mengajar. Hal ini disebabkan karena guru masih ada yang datang terlambat atau tidak masuk. Dengan penerapan pemberian reward dengan pemenuhan kriteria pada rapor penilaian kinerja guru, maka hasil observasi kepala madrasah berikutnya sudah tidak menemui kelas-kelas yang kosong.

Sebagian besar guru sudah dapat hadir tepat waktu, dan kegiatan pembelajaran dapat terlaksana sesuai jadwal. Hal ini juga dapat diamati dari pengisian jurnal harian guru yang dikumpulkan setiap Sabtu untuk diperiksa oleh kepala madrasah. Setiap minggu pengisian dan pengumpulan jurnal harian guru menunjukkan peningkatan.

Peningkatan kegiatan proses pembelajaran di kelas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa (Nurkamal, 2016). Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi dalam prestasi belajar siswa, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Oviani, 2019). Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri siswa. Faktor tersebut antara lain faktor fisiologis (kesehatan dan keadaan tubuh), psikologis (minat, bakat, intelegensi, emosi, kelelahan, dan cara belajar).

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datangnya dari luar diri siswa. Faktor tersebut antara lain lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan alam. Semua faktor tersebut harus berkontribusi sinergik satu sama lain karena mempengaruhi prestasi belajar dan dalam rangka membantu siswa dalam mencapai prestasi belajar yang sebaik-baiknya (Ernita & Fatimah, 2016). Kegiatan proses pembelajaran yang semakin baik dan aktif menunjukkan faktor eksternal dari sekolah/madrasah yang sangat berpengaruh pada prestasi belajar siswa (Aprijal, Alfian, & Syarifudin, 2020). Hasil belajar siswa menjadi indikator peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri.

3. Pengaruh inovasi manajemen kinerja guru terhadap keterlaksanaan program madrasah

Inovasi MI Kahasri dalam kegiatan peningkatan spiritual guru membangun dan memberikan semangat kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dan kompak didasari keikhlasan dalam bekerja sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Pembentukan tim kerja dan pengembangan program madrasah serta penerapan prinsip kepala madrasah bekerja bersama “blusukan” memberikan dampak besar dalam keterlaksanaan program madrasah secara baik dan berkualitas. Hal ini disebabkan karena adanya tim khusus yang mampu program yang spesifik sesuai dengan kemampuan personal tim yang dimiliki serta didukung dengan sikap dan performa kepala madrasah yang mampu membaaur dan ikut serta dalam setiap kegiatan madrasah.

Hasil penelusuran angket kepada 25 orang guru mengenai pembentukan tim kerja diperoleh sebagai berikut. 100% guru setuju bahkan 52% sangat setuju bahwa di MI kahasri dibentuk tim kerja seperti tim kurikulum, tim kesiswaan, tim sarpras, tim humas, tim kantin sekolah, tim perpustakaan, tim digital, tim kreatif dan tim media. Hal ini didasarkan pada dampak positif yang dirasakan oleh guru dengan adanya tim kerja.

Dampak positif yang berhasil direkam dalam angket terbuka antara lain: 1) munculnya kekompakan dalam bekerja tim dan semangat bekerja, 2) semakin erat pertemanan dan kekeluargaannya dan pekerjaan menjadi lebih terorganisir, 3) mempermudah pelaksanaan berbagai kegiatan, 4) tupoksi antar guru jelas, dapat bekerja sama dalam tim menyelesaikan amanah, 5) kegiatan terfokus dan bisa mendapatkan hasil terbaik, dan lain sebagainya.

Sedangkan hasil angket mengenai penerapan prinsip kerja bersama ‘blusukan’ yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah semua guru 100% setuju dengan penerapan prinsip kerja bersama ‘blusukan’ yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam setiap kegiatan yang ada. Menurut para guru, dengan prinsip kerja bersama “blusukan” dapat menciptakan rasa kekeluargaan, kekompakan dalam suatu organisasi. Selain itu bisa memberikan motivasi kepada guru untuk semangat bekerja, dengan bekerja bersama kepala madrasah.

Kepala madrasah berperan sebagai pemberi arahan yang akan dikerjakan tim sehingga fungsi tersebut sangat diperlukan (Munardji, 2014). Keterlibatan kepala madrasah juga sebagai bukti kepedulian dan tanggung jawab serta mencerminkan

karakter yang baik dan tidak semena-mena pada guru. Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah (Suryana & Iskandar, 2022). Pepatah mengatakan “keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah”. Menurut Amran (2015) kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan siswanya. (Hasil penelusuran angket selengkapnya terdapat pada lampiran 2)

Dengan spiritual yang tinggi yang dibangun di madrasah melalui berbagai kegiatan keagamaan dan sosial serta didukung dengan kerja tim yang kompeten dan karakter kepala madrasah yang kooperatif maka program madrasah dapat dengan mudah terlaksana sesuai dengan jadwal dan target yang diharapkan. Seluruh program kegiatan yang ada di MI Kahasri sampai saat ini dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

Program-program tersebut antara lain: Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB tahun ajaran 2022-2023), publikasi sekolah melalui media sosial facebook, channel youtube, KhasRiTV, Penilaian tengah semester, kegiatan pondok romadhon, perluasan lahan untuk ruang kelas baru dan sebagainya.

4. Pengaruh inovasi manajemen kinerja Guru terhadap Penerimaan Peserta Didik baru

Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat penting apakah lembaga tersebut sudah menjadi lembaga pendidikan yang unggul atau belum (Rahman & Akbar, 2021). Ini bisa dilihat dalam beberapa fakta yang ada saat penerimaan PPDB, ada yang dalam hitungan 3-5 hari saja waktu penerimaan murid baru sudah memenuhi bahkan melebihi kuota, sementara juga ada yang hitungan lebih dari sebulan bahkan sampai waktu penerimaan PPDB selesai masih jauh dari kuota penerimaan.

MI Kahasri Kota Probolinggo dalam kurun waktu 2 tahun yaitu tahun ajaran 2020/2021 sampai tahun ajaran 2021/2022 mengalami perubahan peningkatan yang cukup signifikan dari tahun – tahun sebelumnya, perubahan peningkatan itu antara lain:

a. Jumlah Siswa meningkat

Data jumlah pendaftar dan jumlah siswa di MI Kahasri selama 3 tahun terakhir disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Jumlah Pendaftar dan Jumlah Siswa MI Kahasri

No	Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar	Kuota	Selisih	Jumlah Siswa
1	2019/2020	90	90	0	435
2	2020/2021	103	90	13	482
3	2021/2022	110	90	30	506
4	2022/2023	138	90	48	541 (calon)

b. Biaya madrasah semakin meningkat

Bagi madrasah swasta yang sedang berkembang menuju madrasah yang lebih tinggi kualitas dan kuantitasnya. Diperlukan sumber pembiayaan selain dari bantuan

pemerintah baik pusat maupun daerah. Terutama dalam pengembangan dan perluasan sarana prasarana madrasah. Sumber pembiayaan lainnya berasal dari partisipasi orang tua wali murid yang dikelola oleh komite madrasah.

Meskipun biaya untuk siswa baru relatif mahal tetapi MI Kahasri semakin diminati masyarakat, terbukti pendaftar PPDB pada tahun ajaran 2020/2021 s/d 2022/2023, selalu meningkat melebihi kuota yang disediakan atau selalu membuang murid (pendaftar). Bahkan biaya masuk (Infaq Pengembangan Pendidikan) di MI kahasri semakin mahal yaitu sebesar 3.000.000, - sedangkan pada tahun sebelumnya tahun ajaran 2019/2020 biaya PPDB di MI kahasri gratis.

Meningkatnya minat masyarakat dalam penerimaan peserta didik baru ini menunjukkan bahwa secara faktual MI Kahasri sudah dapat meningkatkan mutu pendidikannya. Hal ini disebabkan karena adanya inovasi yang dilakukan di MI Kahasri terutama pada inovasi manajemen kinerja guru yang menyebabkan peningkatan kualitas pembelajaran serta prestasi belajar siswa.

Kedisiplinan dan karakter guru yang tampak dihadapan siswa, orang tua dan masyarakat baik secara langsung maupun melalui media digital memberikan pengaruh positif terhadap pandangan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di MI Kahasri (Suprayitno & Wahyudi, 2020). Sehingga masyarakat Kota Probolinggo menaruh kepercayaan lebih untuk menitipkan anak-anaknya agar belajar lebih baik di MI Kahasri.

Pengaruh inovasi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas penerimaan peserta didik baru ini sejalan dengan ciri madrasah unggul menurut Yusuf Ahmad (2017) yaitu: (a) Prestasi akademik dan non-akademik di atas rata-rata sekolah yang ada di daerahnya; (b) Sarana dan prasarana dan layanan yang lebih lengkap; (c) Sistem pembelajaran lebih baik dan waktu belajar lebih panjang; (d) Melakukan seleksi yang cukup ketat terhadap pendaftar; (e) Mendapat animo yang besar dari masyarakat, yang dibuktikan banyaknya jumlah pendaftar dibanding dengan kapasitas kelas; dan (f) Biaya sekolah lebih tinggi dari sekolah disekitarnya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, kesimpulan yang dapat disampaikan sebagai berikut.

Inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo yang telah dilaksanakan berupa kegiatan peningkatan kompetensi dan spiritual guru, pembentukan tim kerja sebagai tim pengembang program madrasah, kepala madrasah menerapkan prinsip kerja bersama “blusukan” dan pemberian reward berdasarkan rapor penilaian kinerja guru

Dampak inovasi manajemen kinerja guru terhadap peningkatan mutu pendidikan MI Kahasri Kota Probolinggo antara lain berpengaruh ada peningkatan kedisiplinan guru, semakin baiknya kegiatan pembelajaran di kelas, terlaksananya semua kegiatan madrasah yang diprogramkan dan peningkatan kualitas dan kuantitas penerimaan peserta didik baru.

BIBLIOGRAFI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Muhammad Yusuf, Arisanti, Devi, & Nasution, Ridoan. (2017). Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 14(2), 136–159.
- Amran, Amran. (2015). Faktor Penentu Keberhasilan Pengelolaan Satuan Pendidikan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(2).
- Aprijal, Aprijal, Alfian, Alfian, & Syarifudin, Syarifudin. (2020). Pengaruh Minat Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Sungai Salak Kecamatan Tempuling. *Mitra PGMI: Jurnal Kependidikan MI*, 6(1), 76–91.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Pengembangan profesi guru*. Prenada Media.
- Ernita, Tiara, & Fatimah, Rabiatul Adawiah. (2016). Hubungan cara belajar dengan prestasi belajar siswa dalam mata pelajaran PKN pada siswa kelas X SMA Negeri 1 Banjarmasin. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(11).
- Munardji, Munardji. (2014). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Inovator Peningkatan Mutu Lembaga. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 255–270.
- Nurkamal, Nurkamal. (2016). *Keefektifan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Number Head Togheder dengan Pendekatan Openended dalam Pembelajaran Matematika di Kelas X SMA*. Pascasarjana.
- Oviani, Tara. (2019). *Penggunaan Media Gambar dalam Meningkatkan Hasil Belajar Ipa Siswa Sekolah Dasar Negeri 56 Kota Bengkulu*. IAIN Bengkulu.
- Prayogo, Siti Aminah, & Widodo, Ari. (2019). Membangun Budaya Mutu di Madrasah Unggul (Studi Kasus di MAN 1 Jember dan MA Unggulan Nurul Islam Jember). *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–29.
- Rahman, Danial, & Akbar, Abu Rizal. (2021). Problematika yang Dihadapi Lembaga Pendidikan Islam sebagai Tantangan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(1), 76–89.
- Suprayitno, Adi, & Wahyudi, Wahid. (2020). *Pendidikan karakter di era milenial*. Deepublish.
- Suryana, Cucu, & Iskandar, Sofyan. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317–7326.

Syarifah, Rahmah. (2016). Mengenal Sekolah Unggulan. *Jurnal Itqan*, 7(1).

Copyright holder:

Suef Priyanto, Nurul Hidayah (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

