

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA PENINGKATAN
KINERJA GURU DAN *BRAND IMAGE* DI MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) NEGERI BERAU KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI



Oleh:

Khofifah Evaralda Anggreini
NIM. 18170007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2022**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA PENINGKATAN
KINERJA GURU DAN *BRAND IMAGE* DI MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) NEGERI BERAU KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
guna memperoleh gelar strata satu sarjana pendidikan (S.Pd)*



Oleh:

Khofifah Evaralda Anggreini

NIM. 18170007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN (FITK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
Juni, 2022**

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU DAN *BRAND IMAGE* DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) NEGERI BERAU KALIMANTAN TIMUR



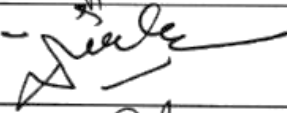
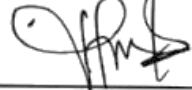
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Khofifah Evaralda Anggreini (18170007)

Telah dipretahankan di depan penguji pada tanggal 16 Juni 2022 dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu
Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Panitia Ujian	Tanda Tangan
Ketua Sidang Walid Fajar Antariksa, M.M NIP. 19861121201503 1 003	: 
Sekretaris Sidang Devi Pramitha, M. Pd.I NIP. 19901221 20160801 2 010	: 
Penguji Utama Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I., M.Pd NIP. 19781119 200604 1 001	: 
Dosen Pembimbing Devi Pramitha, M. Pd.I NIP. 19901221 20160801 2 010	: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd
NIP. 19650403 199803 1 002

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DAN *BRAND IMAGE* DI MTS NEGERI BERAU
KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

KHOFIFAH EVARALDA ANGGREINI

NIM. 18170007

Telah disetujui dan disahkan

Pada Tanggal 03 Juni 2022

Oleh:

Dosen Pembimbing



Devi Pramitha, M. Pd

NIP. 19901221 20160801 2 010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Pendidikan Islam, Univesitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



(Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd)

NIP. 19781119 200604 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

الحمد لله ربّ العلمين

Puji syukur kita haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kita nikmat yang banyak, nikmat kesehatan, nikmat kekuatan, nikmat kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda kita, Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari jalan yang gelap gulita ke jalan yang terang benderang. Dan semoga kelak kita akan mendapatkan syafa'at beliau di yaumul akhir nanti, Aamiin Allahumma Aamiin

Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis, Bapak Suparlan dan Ibu Ida Royani yang tiada henti-hentinya mendo'akan dan menyemangati untuk bisa sampai ke tahap ini.

Adikku Zidan Naufal dan yang paling mengerti penulis, seklaigus tempat bertukar pikiran, Meisyafirna Deviarlani. Terimakasih penulis ucapkan atas *support* maksimal yang kalian berikan. Kemudian keluarga besar penulis: nenek, mbah, acil, paman, dan sepupu-sepupu yang selalu mendo'akan kelancaran studi saya.

Untuk Ibu Devi Pramitha, M. Pd.I yang selalu bisa meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan kesabaran yg luar biasa untuk selalu membimbing penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dan teman-teman saya baik dari SMP, SMA, maupun Kuliah yang telah memberikan do'a dan motivasi agar jangan patah semangat dan tetap bertahan sampai akhir.

MOTTO

كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ ۗ وَنَبْلُوكُم بِالشَّرِّ وَالْخَيْرِ فِتْنَةً وَإِلَيْنَا
تُرْجَعُونَ ﴿٣٥﴾

*“Setiap yang bernyawa akan merasakan mati. Kami akan menguji kamu dengan
keburukan dan kebaikan sebagai cobaan. Dan kamu akan dikembalikan hanya
kepada Kami.”¹*

¹ Al-Qur’an, 21: 35.

Malang, 03 Juni 2022

PEMBIMBING

Devi Pramitha, M. Pd.I
Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Khofifah Evaralda Anggreini
Lamp. : 4 (Empat) Ekslembar

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melaksanakan beberapa kali bimbingan, baik dari segi sisi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca Skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Khofifah Evaralda Anggreini
NIM : 18170007
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image* di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur

maka selaku Pembimbing, kami berpendapat bahwa *Skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan*. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing,



Devi Pramitha, M. Pd.I
NIP. 19901221 20160801 2 010

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khofifah Evaralda Anggreini
NIM : 18170007
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Meyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 05 Juni 2022
Yang membuat pernyataan,



Khofifah Evaralda Anggreini
NIM. 18170007

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan kesempatan, nikmat, kesehatan, dan ridha-Nya kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun skripsi yang saya ajukan berjudul **“Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau Kalimantan Timur”**.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan kelulusan S1 (Strata Satu) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk menyelesaikan skripsi ini membutuhkan banyak tenaga, kesabaran, ketelatenan, dan kerjakeras. Namun, skripsi ini tidak akan mungkin rampung tanpa adanya dukungan dari orang-orang di sekitar saya. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya saya haturkan kepada:


1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd. sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Devi Pramitha, M.Pd.I sebagai sekretaris jurusan Prodi MPI sekaligus dosen pembimbing skripsi saya, yang senantiasa meluangkan waktu hingga kesabarannya untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa/inya, serta membimbing saya untuk semangat dalam menyelesaikan tiap-tiap bagian dari skripsi ini.
5. Bapak, ibu dosen dan staff jurusan Manajemen Pendidikan Islam atas ilmu, fasilitas, dan layanan yang diberikan selama masa pendidikan.
6. Kepala MTs Negeri Berau beserta staff yang telah memberikan izin penelitian, pelayanan, bantuan untuk melengkapi data yang dibutuhkan

oleh penulis serta do'a yang tulus agar penelitian dan pendidikan yang sedang ditempuh dapat berjalan dengan lancar hingga selesai.

7. Kedua orangtua saya: Bapak Suparlan dan Ibu Ida Royani serta adik-adikku tercinta Meisyafirna Deviarlani dan Zidan Naufal Muqoddam yang tak henti-hentinya melangitkan do'a yang tulus, kata-kata penyemangat, dan kasih sayang kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dalam keadaan baik.
8. Keluarga besar penulis yang tak henti-hentinya mendo'akan segala yang terbaik untuk penulis.
9. Teman-teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu-satu namanya, yang telah *support*, mendo'akan, bertukar pikiran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh pejuang skripsi terkhusus teman-teman MPI angkatan 18 yang selalu memacu semangat untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.
11. Dan seluruh pihak-pihak yang ikut andil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasanya tugas akhir ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu diperlukan masukan dan saran yang membangun agar kedepannya penelitian ini dapat disempurnakandan lebih baik lagi. Dengan adanya tulisan ini, diharapkan dapat menjadi ilmu yang bermanfaat maupun referensi bagi peneliti lainnya yang ingin mengembangkan temuan dbidang yang sama.

Malang, 02 Juni 2022



Khofifah Evaralda Anggreini

NIM. 18170007

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi Arab-latin yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada keputusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia (RI) dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (RI) no. 158 tahun 1987 Dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang	=	â
Vokal (i) panjang	=	î
Vokal (u) panjang	=	û

C. Vokal Diftong

أو	=	aw
أي	=	ay
أو	=	û
إي	=	î

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITEASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xix
ملخص	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Orisinalitas Penelitian	9
F. Definisi Istilah	14
G. Sistematika Laporan Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Konsep Strategi	17
1. Definisi Strategi	17
2. Komponen-komponen Strategi	19
3. Jenis-jenis Strategi	20
4. Tahap-tahap Penyusunan Strategi.....	21

B. Konsep Kepala Madrasah	23
1. Definisi Kepala Madrasah	23
2. Indikator Kepala Madrasah yang Efektif.....	26
3. Peran Kepala Madrasah	27
C. Kinerja Guru	30
1. Definisi Kinerja Guru	30
2. Indikator Kinerja Guru	31
3. Penilaian Kinerja Guru	34
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	36
D. <i>Brand Image</i>	39
1. Pengertian <i>Brand Image</i>	39
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Brand Image</i>	45
E. Kajian Integrasi	47
1. Strategi Dalam Islam	47
2. Kinerja Guru dalam Islam.....	49
3. <i>Brand Image</i> dalam Islam.....	51
F. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan <i>Brand Image</i>	53
G. Kerangka Berpikir Penelitian	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	58
B. Kehadiran Peneliti.....	59
C. Lokasi Penelitian	60
D. Sumber Data	61
E. Teknik Pengumpulan Data.....	62
F. Teknik Analisis Data.....	64
G. Pengecekan Keabsahan Data	66
H. Tahapan – tahapan Penelitian	68
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	70
A. Profile Instansi	70
1. Struktur Organisasi	72
2. Keadaan Pendidik dan Ketenaga Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau.....	74

3. Perkembangan Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau	76
B. Paparan Data Penelitian	78
1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau.....	79
2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau.....	92
3. Evaluasi Strategi Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau.....	101
BAB V PEMBAHASAN	114
A. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau ..	115
B. Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau ..	120
C. Evaluasi Strategi Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau	124
BAB VI PENUTUP	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran	138
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>State Of The Arts</i>	12
Tabel 4.1 Struktur Organisasi MTs Negeri Berau Tahun Ajaran 2020/2021	73
Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.3 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan berdasarkan Status Kepegawaian.....	75
Tabel 4.4 Data Perkembangan Siswa.....	77
Tabel 4.5 Tabel Identitas Informan	79
Tabel 4.6 Hasil Temuan Penelitian	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Program Kepala Madrasah	81
Gambar 4.2 Dokumen RKAS MTs Negeri Berau yang menunjukkan pelaksanaan Program peningkatan kinerja guru	84
Gambar 4.3 Contoh Kegiatan yang melibatkan Komite Madrasah	88
Gambar 4.4 Prestasi Guru dan Siswa pada lomba Tahfidz dalam rangka memperingati Hari Amal Bhakti Kemenag ke – 76 tahun 2022	90
Gambar 4.5 Kegiatan memperingati Hari Guru dengan mengundang Kasi Pendidikan Kabupaten Berau	95
Gambar 4.6 BIMTEK mengenai penggunaan E-rapot (Tanggal 21 Desember 2022)	95
Gambar 4.7 Program Kelas Tahfidz MTs Negeri Berau.....	97
Gambar 4.8 Tampilan awal ketika membuka aplikasi SIEKA Kemenag RI.....	103
Gambar 4.9 Contoh blanko evaluasi/ supervisi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri Berau.....	105
Gambar 4.10 Grafik Peningkatan Kinerja Pegawai di MTs Negeri Berau	106
Gambar 4.11 Sertifikat Akreditasi MTs Negeri Berau	108
Gambar 4.12 Program Kerja bidang HUMAS.....	109

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Sumber: Siti Ma'rifatul Hasanah (“Strategi Membangun Brand Image Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (Studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”), Tesis: UIN Malang, 2012)).....	52
Bagan 2.2 Kerangka Berfikir	57
Bagan 5.1 Hasil Penelitian.....	133

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Balasan Surat Penelitian

Lampiran 3 Matriks Penelitian

Lampiran 4 Hasil Wawancara

Lampiran 5 Foto Kegiatan

Lampiran 6 Instrumen Supervisi Kinerja Guru

Lampiran 7 Biodata Mahasiswa

ABSTRAK

Anggreini, Khofifah Evaralda. 2022. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan Brand Image Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau Kalimantan Timur*. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Devi Pramitha, M. Pd.I

Strategi memiliki peranan yang esensial agar seluruh kegiatan dapat berjalan dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai manajer harus mampu mengorganisasikan segala sumber daya yang dimiliki madrasah, salah satunya adalah guru. Apabila guru memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak pada perkembangan dan sekaligus citra madrasah itu sendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau, 2) mengetahui dan mendeskripsikan penerapan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau, dan 3) mengetahui dan mendeskripsikan evaluasi strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *field research* (penelitian lapangan). Data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan Reduksi Data, Penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam hal pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan 4 teknik yakni Kredibilitas (*Credibility*), Transferabilitas (*Transferability*), Dependabilitas (*Dependability*), dan Konfirmabilitas.

Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa: 1) perencanaan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah dengan merencanakan program-program yang mendukung pengembangan *skill* dan kinerja guru seperti BIMTEK, Diklat, seminar-seminar, dan penanaman nilai agama kepada guru-guru, kemudian menyiapkan bahan ajar dan perangkat pembelajaran. Untuk perencanaan *brand image*, kepala madrasah membentuk program-program untuk menarik minat masyarakat seperti membuka program kelas tahfidz, mengadakan ekstrakurikuler, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti PHBI, mengadakan komite madrasah, dan membuat MoU dengan pihak luar madrasah. 2) penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* dilakukan dengan menetapkan kebijakan-kebijakan untuk mendukung kinerja guru dan *brand image* madrasah. Terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan strategi ini, misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang harus dipenuhi oleh guru, hambatan dari murid maupun orang tua. Tetapi hambatan tersebut masih dapat diatasi dan tidak mengganggu pelaksanaan program-program madrasah. 3) evaluasi strategi kepala

madrasah mengenai kinerja guru dilakukan melalui penilaian SKP yang dilakukan dua kali dalam satu tahun, kemudian menggunakan aplikasi SIEKA, serta penggunaan blanko supervisi internal madrasah. Dan untuk mengevaluasi ketercapaian strategi mengenai *brand image*, MTs Negeri Berau mengacu pada pemenuhan 8 standar pendidikan nasional dan hal ini erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. Selain itu, ketercapaian program dapat dilihat melalui laporan pertanggung jawaban yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali dan nantinya hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan dan perbaikan bagi madrasah kedepannya.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah; Kinerja guru; *Brand Image*

ABSTRACT

Anggreini, Khofifah Evaralda. 2022. *Madrasah Head Strategy in An Effort to Improve Teacher Performance and Brand Image in Madrasah Tsanawiyah State Berau, East Kalimantan*. Thesis. Department of Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah And Teacher Training. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Thesis Supervisor: Devi Pramitha, M. Pd.I

Strategy has an essential role so that all activities can run and are in accordance with the goals that have been set. The head of the madrasa as a manager must be able to organize all the resources owned by the madrasa, one of which is the teacher. If the teacher has a good performance, it will have an impact on the development and at the same time the image of the madrasa.

The aims of this study were to 1) identify and describe the strategic planning of the head of madrasah in improving teacher performance and brand image of MTs Negeri Berau, 2) identify and describe the implementation of the principal's strategy in improving teacher performance and brand image of MTs Negeri Berau, and 3) find out and describe the evaluation of the madrasa principal's strategy in improving teacher performance and brand image at MTs Negeri Berau.

Research carried out using a qualitative approach to field research. Research data is obtained using interview techniques, observations, and documentation. Next, the data obtained is analyzed using Data Reduction, Data Processing, and Conclusion Drawing. In terms of data authenticity checks, researchers use four techniques: Credibility, Transferability, Dependability, and Confirmability.

The results of the study show that: 1) strategic planning is carried out by the head of madrasa in improving teacher performance and madrasa brand image by planning programs that support the development of skills and teacher performance such as BIMTEK, training, seminars, and instilling religious values to teachers, then prepare teaching materials and learning tools. For brand image planning, the madrasa head forms programs to attract public interest, such as opening tahfidz class programs, holding extracurricular activities, conducting religious activities such as PHBI, holding madrasa committees, and making MoUs with parties outside the madrasa. 2) the implementation of the madrasa principal's strategy in improving teacher performance and brand image is carried out by establishing policies to support teacher performance and madrasa brand image. There are several obstacles during the implementation of this strategy, for example too many administrative burdens that must be met by teachers, obstacles from students and parents. However, these obstacles can still be overcome and do not interfere with the implementation of madrasa programs. 3) evaluation of the madrasa principal's strategy regarding teacher performance is carried out through SKP assessments carried out twice a year, then using the SIEKA application, as well as using the madrasa internal supervision form. And to evaluate the achievement of strategies regarding brand image, MTs Negeri Berau refers to the fulfillment of 8 national education standards and this is closely related to madrasah accreditation. In addition, the achievement of the program can be seen through the accountability

report which is carried out every 6 months and later this will be taken into consideration and improvement for the madrasa in the future.

Keywords: Principal Strategy; Teacher Performance; Brand Image

ملخص

أنجربني ، خفيفة إيفارالدا . ٢٠٢٢ . استراتيجية رئيس المدرسة في محاولة لتحسين أداء المعلم
وصورة العلامة التجارية في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية بروكاليمانتان الشرقية . بحث
جامعي . قسم إدارة التربية الإسلامية . كلية علوم التربية و التعليم . جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية
الحكومية مالانج . مشرف بحث جامعي : ديفي فارميتا الماجستير

تلعب الإستراتيجية دورًا أساسيًا بحيث يمكن تشغيل جميع الأنشطة وتتوافق مع الأهداف التي
تم تحديدها. يجب أن يكون رئيس المدرسة كمدير قادرًا على تنظيم جميع الموارد التي تمتلكها المدرسة،
ومن بينها المعلم. إذا كان للمعلم أداء جيد، فسيكون له تأثير على تطوير وفي نفس الوقت صورة
المدرسة نفسها.

كانت أهداف هذه الدراسة هي (١) تحديد ووصف التخطيط الاستراتيجي لرئيس المدرسة في
تحسين أداء المعلم وصورة العلامة التجارية المَدْرَسَةُ الثَّانَوِيَّةُ الحُكُومِيَّةُ برو، (٢) تحديد ووصف تنفيذ
استراتيجية المدير في تحسين أداء المعلم وصورة العلامة التجارية من المدرسة الثانوية الحكومية برو، و
(٣) اكتشاف ووصف تقييم إستراتيجية مدير المدرسة في تحسين أداء المعلم وصورة العلامة التجارية في
المدرسة الثانوية الحكومية برو.

تم إجراء البحث باستخدام منهج نوعي مع نوع البحث الميداني (بحث ميداني). تم الحصول
على بيانات البحث باستخدام تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. علاوة على ذلك، تم تحليل البيانات
التي تم الحصول عليها باستخدام تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. من حيث
التحقق من صحة البيانات، استخدم الباحث 4 تقنيات وهي المصدقية وقابلية النقل والاعتمادية
والتأكيد.

تظهر نتائج الدراسة ما يلي: (١) يتم تنفيذ التخطيط الاستراتيجي من قبل رئيس المدرسة في
تحسين أداء المعلم وصورة العلامة التجارية للمدرسة من خلال تخطيط البرامج التي تدعم تطوير المهارات
وأداء المعلم مثل BIMTEK ، والتدريب، والندوات، والغرس. القيم الدينية للمعلمين-المعلمين،
ثم إعداد المواد التعليمية وأدوات التعلم. بالنسبة لتخطيط صورة العلامة التجارية، يشكل رئيس المدرسة
برامج لجذب الاهتمام العام، مثل افتتاح برامج فصل التحفظ، وعقد الأنشطة اللامنهجية، وإجراء
الأنشطة الدينية مثل PHBI، وعقد لجان المدرسة ، وعقد مذكرات تفاهم مع الأطراف خارج
المدرسة. (٢) يتم تنفيذ استراتيجية مدير المدرسة في تحسين أداء المعلم وصورة العلامة التجارية من

خلال وضع سياسات لدعم أداء المعلم وصورة العلامة التجارية للمدرسة. هناك عدة عقبات أثناء تنفيذ هذه الإستراتيجية ، على سبيل المثال الأعباء الإدارية الكثيرة التي يجب أن يواجهها المعلمون، والعقبات من الطلاب وأولياء الأمور. ومع ذلك، لا يزال من الممكن التغلب على هذه العقبات ولا تتدخل في تنفيذ برامج المدرسة. (٣) يتم إجراء تقييم لاستراتيجية مدير المدرسة فيما يتعلق بأداء المعلم من خلال تقييمات SKP التي يتم إجراؤها مرتين في السنة، ثم باستخدام تطبيق SIEKA، وكذلك باستخدام نموذج الإشراف الداخلي للمدرسة. ولتقييم إنجازات الاستراتيجية المتعلقة بصورة العلامة التجارية، تشير المدرسة الثانوية الحكومية برو إلى تحقيق ٨ معايير تعليمية وطنية وهذا يرتبط ارتباطاً وثيقاً باعتماد المدرسة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن رؤية إنجاز البرنامج من خلال تقرير المساءلة الذي يتم تنفيذه كل 6 أشهر وبعد ذلك سيتم أخذ ذلك في الاعتبار وتحسين المدرسة في المستقبل.

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية الرئيسية؛ أداء المعلم؛ صورة العلامة التجارية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan dilakukan untuk mengembangkan kemampuan maupun kepribadian individu melalui proses pengajaran, bimbingan serta latihan dan adanya interaksi individu dengan lingkungannya agar dapat menjadi manusia seutuhnya dan mampu bersaing di era yang penuh persaingan ini. Adanya persaingan pada era sekarang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mana menuntut manusia khususnya warga masyarakat Indonesia untuk meningkatkan dan memantapkan diri dalam kualitas sumber daya manusia unggul, memiliki daya saing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi.

Di Indonesia sendiri, sekolah maupun madrasah harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi dan tugasnya untuk dapat melaksanakan tujuan pendidikan nasional yang telah disebutkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 bahwa: *“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak*

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”².

Sekolah atau madrasah merupakan sarana yang tepat untuk dapat mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional. Sekolah maupun madrasah dapat menciptakan peserta didik yang berkualitas apabila pendidikan yang ada di sekolah atau madrasah memiliki sistem yang sejalur dengan pembangunan dan memiliki kualitas baik dari segi proses maupun hasilnya.

Agar dapat mencapai hal tersebut, diperlukanlah sistem pendidikan, kepala sekolah, staff/pegawai-pegawai, masyarakat, maupun kultur sekitar sekolah yang mampu mendukung terciptanya suasana pendidikan yang memiliki kualitas tinggi. Selanjutnya dalam hal ini kepala sekolah/madrasah yang memiliki peran sebagai motor penggerak dan cerminan dalam kehidupan sekolah yang mana, dapat membantu mensukseskan tujuan pendidikan nasional.

Dewasa ini, kepala sekolah/madrasah tidak hanya dipandang sebagai seorang pemimpin saja tetapi juga berperan sebagai seorang manajerial yang mengatur seluruh kegiatan mulai dari tata kelola administrasi, pengelolaan sarana dan prasana, hingga supervisi sekolah. Jika hanya kepala sekolah/madrasah saja yang melaksanakan seluruh kegiatan-kegiatan tersebut proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan sekolah bisa saja terhambat.

² Undang-undang Tentang SISDIKNAS (Jakarta: Sinar Grafika, 1991), Hal. 4.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah/ madrasah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang ingin dicapai, memberikan kesempatan kepada staf untuk bertukar pandangan dan pemikiran sebelum menetapkan tujuan, dan kepala sekolah/ madrasah juga harus mampu: menghasilkan karya yang tinggi, memberikan contoh etika yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, aman dan dinamis.

Dalam perkembangannya kendala yang dihadapi oleh masing-masing sekolah/madrasah berbeda-beda. Salah satunya adalah seringnya terjadi pelanggaran disiplin kerja. Pelanggaran tersebut berupa adanya guru yang tidak mengajar tepat waktu dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran, pulang lebih awal, tidak menerapkan Rencana Pelaksanaan Pendidikan (RPP), atau pendekatan kepala sekolah yang tidak optimal.

Seperti yang disebutkan Raihani, kepala sekolah/madrasah dapat menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menyusun atau mengembangkan strategi-strategi yang meliputi kelayakan, pelayanan prima, strategi akademik, non akademik, dukungan, dan evaluasi.³ Di sisi lain, menurut Syafaruddin, pemimpin Madrasah memiliki setidaknya tiga strategi: desentralisasi, transformasi dan promosi, dengan kelebihan dan keterbatasannya masing-masing.

Berdasarkan konsep di atas, pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah/madrasah merupakan salah satu

³ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: PT. LkiS Pinting Cemerlang, 2010), Hal. 184.

strategi yang dapat diterapkan dalam rencana dan kebijakan yang mereka kembangkan. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah membina kinerja, melakukan pengawasan serta evaluasi pada proses dan hasil kinerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya, berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam kurun waktu tertentu.⁴ Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah yang berprestasi, guru benar-benar dapat berperan sebagai pendidik yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Keberhasilan guru dalam melakukan tugasnya disebut sebagai “tingkat kemahiran” atau tingkat prestasi, dan kinerja guru itu terlihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas, moralitas, pekerjaan yang dilakukannya, dan tanggung jawabnya. Hal ini tercermin dari kepatuhan mereka, dedikasi dan loyalitas mereka untuk mengembangkan potensi siswa dan mempromosikan sekolah dan guru yang menunjukkan prestasi tingkat tinggi adalah guru dengan produktivitas kolaboratif atau di atas standar yang ditetapkan.⁵

Guru memerlukan bantuan berupa pengajaran terencana dari kepala sekolah dalam rangka mengembangkan kemampuan guru: kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional.

⁴ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), Hal. 14.

⁵ Donni Juni Priansa, *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional Konsep, Peran Strategis, dan Pengembangannya*, (Bandung: Cv Pustaka Setia, 2017), Hal. 136.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, kepala madrasah dituntut untuk dapat memberikan pendidikan yang baik dan memotivasi guru untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi, namun tidak semua guru yang dibimbing oleh kepala madrasah atau pengawas bisa meningkatkan kinerjanya, munculnya hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kurangnya apresiasi terhadap ilmu yang ada, kurangnya semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini dapat terjadi di semua jenjang pendidikan, bahkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau.

Lembaga pendidikan diharapkan dapat memberdayakan diri dengan membangun *branding image* kemudian mendorong calon siswa untuk memilih lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki reputasi kualitas yang baik (*perceived quality*) dimata masyarakat luas niscaya akan menciptakan citra (merek) yang kuat bagi madrasah tersebut.

Persaingan yang semakin ketat dibuktikan dengan adanya berbagai upaya kreatif dan inovatif oleh penyelenggara pendidikan agar lebih menggali keunikan dan keunggulan madrasah guna lebih membangun *brand* dan permintaan masyarakat yang semakin meningkat. Berbagai keunggulan fasilitas, juga dengan biaya yang relatif murah. Kegiatan pemasaran sekolah yang dulunya tabu karena berbau bisnis dan lebih berorientasi pada keuntungan, sekarang terjadi secara terbuka. Sebagai penyedia layanan pendidikan harus belajar dan memiliki inisiatif untuk mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena

pendidikan adalah proses melingkar yang saling mempengaruhi dan berkesinambungan.

Hal ini merupakan tanda positif dari peningkatan kualitas penyelenggara pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pemasaran untuk membangun *brand image* sebagai salah satu upaya institusi pendidikan untuk memenangkan persaingan antar sekolah dan meningkatkan akselerasi peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme dalam pengelolaan sekolah.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau yang telah berdiri mulai tahun 1978 terus berupaya untuk ikut berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional Indonesia. MTs Negeri Berau merupakan satu-satunya sekolah Islam Negeri yang ada di Kabupaten Berau, yang mana terus mengalami kemajuan-kemajuan yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya minat baik dari masyarakat sekitar sekolah maupun dari luar daerah ingin menyekolahkan anak-anak mereka di MTs Negeri Berau.

Tidak hanya itu saja, MTs Negeri Berau memiliki siswa dan siswi yang berprestasi di tiap bidang-bidangnya. Mulai dari MTQ, kepramukaan, PIK, dan lain sebagainya dalam tingkat kabupaten, daerah maupun nasional. Tenaga pendidik yang ada juga memiliki segudang prestasi yang diraih baik tingkat daerah maupun nasional pada bidang KTI, MTQ, dan lain sebagainya. Prestasi-prestasi telah dicapai tersebut tidak lepas dari peran guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu membimbing dan mengarahkan siswa siswinya

untuk menggapai prestasi-prestasi tersebut. Dan tidak terlepas pula dari peran kepala madrasah, baik yang terdahulu maupun sekarang dalam upaya peningkatan kinerja guru sehingga akan berdampak pada meningkatnya *brand image* yang ada pada masyarakat.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image* di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur”.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada peran kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau. Maka peneliti merumuskan masalah yang harus dijawab oleh peneliti agar memiliki batas dan arah yang jelas, sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau?
2. Bagaimana penerapan strategi kepala madrasah dalam dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau?
3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, memahami, dan mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendeskripsikan perencanaan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan penerapan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* MTs Negeri Berau.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan evaluasi strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan, hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat keduanya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memperkaya khasanah kelimuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam khususnya pada bidang manajemen strategi dan manajemen humas.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan konsep mengenai strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.
- b. Memberikan masukan kepada lembaga pendidikan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia yang tidak terlepas dari pemenuhan prinsip-prinsip manajemen.
- c. Sebagai pembanding atau referensi bagi peneliti lain.

E. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan dari penelusuran yang peneliti lakukan terhadap penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini bukanlah satu-satunya penelitian mengenai peran kepala madrasah, tetapi sebagai penelitian lanjutan dari penelitian sebelumnya. Setidaknya ada beberapa penelitian maupun tulisan yang berkaitan dengan penelitian yang akan penulis paparkan, sebagai berikut:

Penelitian pertama, penelitian yang dilakukan oleh Cut Mairani dari jurusan MPI pada tahun 2019 dengan judul skripsi “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Al-Manar Tembung”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MTs Al-Manar Tembung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dengan menerapkan gaya kepemimpinan tersebut kepala madrasah mampu mendekati diri dengan para guru, pengawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan

pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi. Sehingga berdampak pada semakin baiknya kinerja guru di MTs Al-Manar Tembung dari tahun ketahun. Strategi yang digunakan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan pembinaan baik melalui seminar dan pelatihan, melakukan supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas, pembinaan kedisiplinan, pemberian motivasi dan *reward* berupa kenaikan gaji maupun kenaikan pangkat.⁶

Penelitian ke-dua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Elly Wibowo dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2018 dengan judul tesis “Strategi Membangun *Brand Image* Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan MAN 2 Ponorogo”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 strategi yang digunakan MAN 2 Ponorogo dalam membangun *brand image* dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan, yaitu: *positioning*, *diferenting*, dan *brand service procces*. Selanjutnya, faktor pembentukan *brand image* sekolah, meliputi: akreditasi kelembagaan, tingkah laku siswa, prestasi, kualitas lulusan, kegiatan unggulan sekolah, dan hubungan alumni. Hasil dari pembentukan *brand image* ini berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan guru dan karyawan madrasah, meningkatnya minat masyarakat terhadap madrasah, kepercayaan

⁶ Cut Mairani, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mmeningkatkan Kinerja Guru di MTs Al – Maanar Tembug*, (Medan: Skripsi Universitas Islam Negeri Sumater Utara, 2019)

masyarakat kepada madrasah meningkat, dan para siswa memiliki akhlak yang baik.⁷

Penelitian ke-tiga, penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rukmana dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2016 dengan judul tesis “Strategi Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga (Studi Multi Kasus di SMA Negeri 3 Malang dan SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo)”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: *Pertama*, terdapat 7 faktor yang membentuk *brand image* sekolah. *Kedua*, langkah-langkah strategi yang digunakan sekolah untuk membangun *brand image* dalam meningkatkan daya saing sekolah adalah: 1) Akreditasi kelembagaan, 2) Standar Mutu ISO, 3) meningkatkan perilaku siswa melalui program unggul keagamaan, menanamkan nilai-nilai psantren, 4) Prestasi, 5) Peningkatan kualitas lulusan, 6) Mengikut sertakan warga sekolah dan alumni dalam kegiatan, dan 7) mempertahankan tali silaturahmi dengan alumni. Dan yang *ketiga*, dampak pembentukan *brand image* dalam meningkatkan daya saing sekolah adalah semakin baiknya kualitas pelayanan baik guru maupun karyawan, meningkatnya minat dan kepercayaan masyarakat untuk masuk ke sekolah tersebut, siswa memiliki akhlak yang baik, serta adanya tawaran kerjasama oleh pihak luar madrasah baik nasional maupun internasional.⁸

⁷ Ahmad Elly Wibowo, *Strategi Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan MAN 2 Ponorogo*, (Ponorogo: Tesis Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, 2018)

⁸ Yulia Rukmana, *Strategi Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan (Studi Multikasus di SMA Negeri 3 Malang dan SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo)*, (Malang: Tesis Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

Penelitian ke-empat, penelitian yang dilakukan oleh Afrahul Khairah dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2018 dengan judul skripsi “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah *Islamic Fullday School* Sunggal”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan SDM dengan melakukan perencanaan merupakan proses kegiatan atau program yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan, yaitu: meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta keterampilan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam, baik yang berbentuk pelatihan maupun *workshop*. Proses peningkatan ini berjalan sesuai dengan kebijakan kepala sekolah yang berlaku, seperti pembinaan terhadap guru-guru, dan pengadaan pelatihan SDM di MTs Istiqomah *Islamic Full Day School* Sunggal.⁹

Untuk mempermudah memahami posisi peneliti dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 1 State Of The Arts

N O	Nama Peneliti, Judul, Jenis, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan	Orisinalitas Penelitian
1.	Cut Mairani, Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Jenis penelitian Kualitatif. • Tema yang digunakan ialah kinerja guru. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hanya fokus pada satu variabel yaitu kinerja guru. Sedangkan penelitian yang akan 	Seperti pada penelitian yang akan dilakukan, yaitu fokus pada strategi dan upaya yang dilakukan

⁹ Afrahul Khairah, *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal*, (Medan: Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2018).

	MTs Al-Manar Tembung, Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi. • Jenjang pendidikan yang digunakan yaitu MTs 	<p>dilakukan peneliti berfokus pada dua fokus penelitian.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian yang digunakan. 	kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau.
2.	Ahmad Elly Wibowo, Strategi Membangun <i>Brand Image</i> Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan MAN 2 Ponorogo, Tesis, IAIN Ponorogo, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jenis penelitian dan pendekatan yang sama, yaitu kualitatif dan studi lapangan (<i>field research</i>). • Mengangkat tema mengenai <i>brand image</i>. • Menggunakan teknik pengambilan data yang sama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian yang digunakan. • Penelitian yang akan peneliti lakukan berfokus pada dua variabel, yaitu <i>brand image</i> dan kinerja guru. 	Pada penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu fokus pada strategi dan upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau.
3.	Yulia Rukmana, Strategi Membangun <i>Brand Image</i> Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga (Studi Multi Kasus di SMA Negeri 3 Malang dan SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo), Tesis, UIN Malang, 2016.	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan jenis penelitian kualitatif. • Menggunakan tema <i>brand image</i>. • Teknik pengumpulan data yang digunakan sama-sama menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam literatur ini menggunakan jenis pendekatan multi kasus, sedangkan jenis pendekatan yang peneliti gunakan adalah <i>field research</i>. • Lokasi penelitian yang digunakan. 	Pada penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu fokus pada strategi dan upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau.

4.	Afraahul Khairah, Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah <i>Islamic Fullday School</i> Sunggal, Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. • Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. • Tema yang diangkat mengenai SDM yang mana dalam kategori ini ialah guru maupun karyawan yang ada di MTs Istiqomah <i>Islamic Fullday School</i> Sunggal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam literatur ini tidak di jelaskan pendekatan penelitian yang digunakan. Sedangkan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan jenis pendekatan penelitian <i>filed research</i>. • Lokasi penelitian. • Hanya berfokus pada satu variabel saja, sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan berfokus pada dua variabel. 	Pada penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu fokus pada strategi dan upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau.
----	--	--	---	--

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa fokus temuan penelitiannya sebagai berikut: 1) Strategi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di lembaga pendidikan memiliki efek yang sangat besar bagi lembaga pendidikan. 2) Tidak hanya itu saja, dengan meningkatnya kinerja guru di lembaga pendidikan akan berdampak pula pada citra atau *brand image* sekolah.

F. Definisi Istilah

Terdapat beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini yang secara teknis memiliki arti yang khas. Agar tidak terjadi kesalahan penafsiran

maka peneliti memberikan definisi istilah terkait penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi merupakan cara, trik, pola, atau langkah-langkah yang direncanakan dan dipatenkan oleh kepala sekolah untuk membangun kinerja guru dan *brand image* di Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau.
2. Kepala madrasah adalah motor penggerak bagi para tenaga pendidik maupun staff yang ada di lembaga pendidikan, yang mana dalam penelitian ini kepala madrasah adalah Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau.
3. Kinerja guru merupakan serangkaian aktifitas yang dilakukan oleh guru untuk menjalankan tugasnya dalam mendidik, mengarahkan, membimbing, dan memandu para siswanya agar mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Yang mana nantinya akan bermanfaat baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain di kehidupan yang akan datang.
4. *Brand image* atau citra merupakan “nilai positif” suatu lembaga atau organisasi lainnya di mata masyarakat.

G. Sistematika Laporan Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran dan isi yang jelas dari pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti menguraikan secara rinci tiap-tiap bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang di dalamnya berisi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orsinalitas penelitian, definisi istilah, dan sistematika laporan penelitian.

BAB II Kajian teori, yang mana pada bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian ini. Pada bab ini peneliti membahas mengenai strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image*.

BAB III membahas mengenai metode dan jenis penelitian yang digunakan, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Paparan Data, berisi mengenai objek penelitian yang berisi objek penelitian, profil lokasi penelitian, dan paparan data dari hasil penelitian.

BAB V berisi pembahasan mengenai hasil dari penelitian yang berarti membahas mengenai temuan penelitian yaitu tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.

BAB VI atau penutup yang meliputi kesimpulan penelitian, dan saran yang dapat diberikan kepada tempat penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Strategi

1. Definisi Strategi

Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai “ilmu dan seni yang memanfaatkan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai”.¹⁰ Dalam bahasa Yunani strategi berasal dari kata “*strategos*” atau “*strategus*” yang diartikan sebagai jendral atau panglima, yang mana strategi mengandung arti ilmu kemiliteran atau ilmu kepanglimaannya. Dalam pengertian kemiliteran ini strategi diartikan sebagai cara yang dilakukan kekuatan militer agar dapat mencapai tujuan dari peperangan.¹¹ Secara istilah strategi ialah *planning* yang mengandung cara yang kompleks dan saling berkaitan sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaannya, dan bentuk usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.¹²

Glueck dan Jauch berpendapat bahwa strategi ialah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan.¹³ Dalam sebuah lembaga strategi dianggap sebagai rumusan perencanaan yang utuh mengenai cara agar mampu mencapai visi, misi, dan

¹⁰ Lubis Grafura, *Strategi Implementasi Pendidikan*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2014), Hal. 6.

¹¹ W. Gulo, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Grasindo, 2008), Hal. 1.

¹² Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal. 137.

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen.Strategi*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), Hal. 2.

tujuan yang telah ditetapkan dan mempersempit dependensi persaingan.¹⁴ Dengan adanya strategi ini akan mampu meningkatkan keunggulan yang dimiliki sebuah lembaga.

Selanjutnya, Mulyadi dalam buku Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi, menegaskan bahwa manajemen strategis adalah proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan strategi untuk memberikan nilai maksimal kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi.¹⁵

Pada bidang pendidikan, strategi dimaksudkan sebagai teknik maupun cara yang akan selalu digunakan secara silihberganti. Oleh karena itu strategi atau teknik tersebut dikaitkan dengan sebutan pendekatan atau metode. Selanjutnya, Mudrajat Kuncoro dalam bukunya berpendapat bahwa strategi ialah ketetapan serta tindakan yang dilakukan agar dapat mencapai *goal* dengan cara menempatkan sumber daya yang ada dengan memperhatikan *opportunity* dan intikad pada lingkungannya.¹⁶

Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa strategi adalah tujuan, kebijakan atau tujuan dari serangkaian keputusan atau rencana yang ditetapkan oleh kepala madrasah dalam proses pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Layaknya dalam sebuah peperangan yang memerlukan strategi atau taktik

¹⁴ David J. Hunger & Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, terjemahan Julianto Agung S, (Yogyakarta: Andi, 2003), Cetakan ke-16, Hal. 16.

¹⁵ Jono M. Munandar, dkk., *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*, (Bogor: IPB Press: 2014), Hal. 109.

¹⁶ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2006), Hal. 12.

yang tepat agar mampu mengalahkan lawannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan strategi diperlukan agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain serta mempertahankan eksistensinya di masyarakat.

2. Komponen-komponen Strategi

Selalu ada komponen yang dipertimbangkan ketika memutuskan strategi mana yang akan diterapkan. Komponen-komponen ini adalah kompetensi, ruang lingkup, dan alokasi sumber daya.

a. Komponen Kompetensi

Tiap-tiap lembaga pastilah memiliki kompetensi yang dapat dijadikan sebagai pembeda atau yang menjadi ciri khas antara lembaga satu dengan lembaga lainnya. Dengan adanya kompetensi yang khas ini diharapkan mampu menjadi poin plus dalam pelaksanaan strategi yang dijalankan oleh lembaga.

b. Komponen Ruang Lingkup

Komponen ruang lingkup adalah lingkungan di mana organisasi atau perusahaan beroperasi. Contoh ruang lingkup dari kegiatan organisasi adalah organisasi regional, lokal atau internasional. Untuk strategi yang diterapkan dalam lembaga haruslah disesuaikan dengan ruang lingkup yang dihadapi perusahaan.

c. Alokasi Sumber Daya

Dalam komponen ini, alokasi sumber daya berarti bagaimana perusahaan menggunakan dan mengalokasikan sumber daya dalam mengimplementasikan strategi perusahaan.

3. Jenis-jenis Strategi

Strategi menurut Griffin dapat dikategorikan menjadi dua apabila dilihat dari tingkatannya. Kategori pertama adalah strategi di tingkat perusahaan. Strategi tingkat perusahaan atau *corporate-level* diarahkan oleh perusahaan dengan memperhatikan persaingan antar perusahaan dalam industri secara keseluruhan. Kategori kedua adalah strategi di tingkat bisnis. Strategi tingkat bisnis adalah strategi alternatif perusahaan yang berkaitan dengan persaingan bisnis yang dapat mempengaruhi bisnis yang diperdagangkan.¹⁷

Stoner, Freeman dan Gilbert melengkapi kedua strategi di atas dengan strategi ketiga yaitu di tingkat fungsional. Contoh iklan *shift* untuk *shampoo* (yang tampaknya saling menunjukkan keunggulan masing-masing produk) menggambarkan strategi pada level ini. Di sini, kedua perusahaan menerapkan strategi mereka dalam hal pemasaran, terutama di tingkat periklanan.

¹⁷ Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kenca na Prenada Media, 2014). Hal. 133.

4. Tahap-tahap Penyusunan Strategi

Baik perusahaan ataupun lembaga-lembaga lainnya pastilah menerapkan strategi yang bertujuan tidak hanya untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang, tetapi juga untuk memenangkan persaingan perusahaan atau pun lembaga yang dipimpinnya. Tiga tahap perencanaan strategi yang tidak dapat diabaikan ketika sebuah perusahaan menetapkan strategi adalah penetapan atau perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Secara rinci akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Penetapan atau Perumusan Strategi

Penetapan atau perumusan strategi dapat diartikan sebagai proses pemilihan tindakan kunci (strategi) untuk menjalankan misi organisasi. Proses ini dilakukan untuk mengambil keputusan yang nantinya akan digunakan untuk mematenkan strategi, yang pada akhirnya diakhiri dengan penetapan visi dan misi serta implementasi program.¹⁸

Kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan atau merumuskan strategi antara lain mengembangkan visi, misi dan tujuan untuk masa depan, melakukan analisis SWOT perusahaan atau organisasi, mengembangkan alternatif strategi dan menentukan strategi yang tepat untuk diterapkan.¹⁹

¹⁸ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*, (Sleman: Deepublish, 2020), Hal. 17.

¹⁹ Ahmad, *Manajemen Strategis*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), Hal. 6.

b. Pelaksanaan Strategi

Untuk memastikan keberhasilan strategi yang dirumuskan, harus dilaksanakan melalui implementasi yang cermat. Strategi dan elemen organisasi lainnya harus sesuai dan harus mengikuti strategi ketika mengembangkan struktur budaya organisasi, kepemimpinan dan sistem manajemen sumber daya manusia. Jika suatu strategi diimplementasikan dalam lingkungan yang berubah, maka implementasi yang berhasil memerlukan pemantauan dan evaluasi implementasi. Untuk mengaktifkan tindakan korektif yang cepat dan tepat jika perlu.²⁰

Tindakan yang diambil ketika menerapkan strategi termasuk menentukan tujuan operasional tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk menerapkan strategi yang direncanakan.²¹

c. Evaluasi Strategi

Kegiatan evaluasi merupakan tahap akhir dari perencanaan strategis. Evaluasi strategis berarti berusaha mendapatkan informasi ini. Faktor eksternal dan internal terus berubah, sehingga strategi keseluruhan dapat berubah di masa depan. Jika proses ini dilakukan secara rutin, maka implementasi akan mengikuti tujuan yang ingin dicapai. Karena strategi evaluasi juga dapat meminimalkan kesalahan atau masalah dalam implementasi strategi yang

²⁰ Zuriani Ritonga, *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*, (Sleman: Deepublish, 2020), Hal. 18.

²¹ Ahmad, *Manajemen Strategis*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), Hal. 6.

dikembangkan. Ada tiga jenis kegiatan dasar dalam evaluasi strategis:

- 1) Analisis faktor internal dan eksternal yang mendasari strategi saat ini.
- 2) Mengukur prestasi yang dicapai.
- 3) Mengambil tindakan korektif.

B. Konsep Kepala Madrasah

1. Definisi Kepala Madrasah

Kepala sekolah/ madrasah adalah salah satu dari sekian banyak komponen pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan, seperti: disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan turunnya perilaku nakal dari peserta didik. Dari pernyataan di atas, maka setiap kepala sekolah/madrasah harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, yang tercermin dari kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal, dimana kepala sekolah tentunya harus memiliki visi dalam pengelolaannya, misi dan strategi keseluruhan manajemen pendidikan dan fokus pada kualitas pendidikan.²²

²² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta: Kencana, 2016), Hal. 87-88.

Kepala sekolah/madrasah adalah personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota-anggota lain untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut kepala madrasah harus:

- a. Memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan mengetahui apa yang harus dilakukan (misi) serta memahami dengan baik bagaimana cara mengeksekusinya (strategi).
- b. Memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyelaraskan semua sumberdaya terbatas yang ada agar dapat mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di sekolah (yang umumnya tak terbatas).
- c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat, tepat, dan akurat.
- d. Memiliki kemampuan menggerakkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan memotivasi pengikutnya untuk dapat melakukan hal-hal penting yang berkaitan dengan tujuan sekolah atau madrasahnyanya.
- e. Memiliki rasa toleransi.
- f. Memiliki kemampuan untuk meminimalisir energi negatif seperti: 1) ketidakpedulian, 2) kecurigaan, 3) tidak membuat keputusan, 4) mediokrasi (biasa-biasa saja/ netral),

5) imitasi, 6) arogansi, 7) pemborosan, 8) kaku, 9) dan bermuka dua dalam sikap dan tindakannya.²³

Dalam kesehariannya aktivitas kepala sekolah disibukkan dengan kegiatannya mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan pembelajaran di sekolah, mereka adalah guru-guru dan para staf yang ada di sekolah. Pemimpin bekerjasama dengan orang-orang baik dengan individu maupun kelompok untuk merencanakan, memikirkan, dan memecahkan masalah mutu pendidikan di sekolah. Hal yang menjadi prioritas utama dalam aktivitasnya adalah memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru yang menanganinya.

Tidak hanya itu saja, seorang kepala sekolah juga harus meningkatkan profesionalismenya sesuai dengan gaya kepemimpinannya dengan berangkat dari kemauan dan kesediannya, berorientasi pada bawahan, demokrasi, dan lebih fokus pada hubungan daripada tugasnya. Dengan kata lain kepala sekolah harus berupaya membangun dan menjaga keharmonisan dengan para tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mendorong terciptanya rasa saling percaya antara satu sama lain, peran kepala sekolah harus dipandang sebagai satu kesatuan komponen kekuasaan untuk bisa menciptakan dan mengatur pergerakan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

²³ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), Hal. 17 - 18

sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibeikan dengan sebaik mungkin.

Dalam melaksnakan perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah bisa juga disebut sebagai kepemimpinan instruksional. Wahab berpendapat kepemimpinan pendidikan adalah suatu kualitas kegiatan dan integrasi daam situasi pendidikan. Disini kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan arahan negara dalam mengupayakan pendidikan yang terbaik bagi para siswa-siswinya. Komunitas tersebut harus aktif berpartisipasi dan mendiskusikan berbagai kebijakan sebelum hal-hal tersebut disetujui oleh negara, para kepala sekolah harus mengikuti perkembangan prakarsa kebijakan secara kontinu yang sedang dipertimbangkan oleh pemerintah melalui asosiasi pendidikan lokal dan nasional, dan tiap-tiap sekolah memiliki suara untuk mempertimbangkan kebijakan-kebijakan tersebut.²⁴

2. Indikator Kepala Madrasah yang Efektif

Kepala madrasah yang efektif dapat mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal ini:

- a. Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah?

²⁴ Syafrudin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Cita Pustak Media, 2013), Hal. 140-144.

- b. Apa yang harus dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas dan mutu sekolah?
- c. Bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk bisa menggapai prestasi yang tinggi?

Secara umum, indikator kepala sekolah yang efektif dapat diamati dari tiga pokok yaitu *petama*, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, *kedua*, menjadikan visi sekolah sebagai landasan untuk mengelola dan memimpin sekolah, dan *ketiga*, selalu memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.²⁵

3. Peran Kepala Madrasah

Fungsi dan tugas kepala sekolah sangatlah kompleks agar dapat terwujudnya sekolah yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. E. Mulyasa menjelaskan fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai berikut²⁶:

a. Kepala Sekolah Sebagai Pendidik (*Educator*)

Dengan cara meningkatkan keprofesionalisme tenaga pendidik disekolah, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada para pendidik dan tenaga

²⁵ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), Hal. 19-20.

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 98.

kependidikan, merancang dan melaksanakan pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi siswa-siswi cerdas diatas rata-rata.

b. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai kegiatan bagian administrasi yang mencatat, menyusun dan mendokumentasikan semua program sekolah. Secara khusus, manajer harus memiliki kemampuan untuk mengelola personalia dan mengelola manajemen keuangan.

c. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kegiatan pokok yang dilakukan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh kegiatan organisasi sekolah bermuara pada terwujudnya efisiensi dan efek belajar. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah menjadi supervisor, yaitu mengawasi pekerjaan yang dilakukan oleh pendidik. Supervisi adalah proses yang dirancang untuk membantu guru dan supervisor belajar lebih banyak tentang praktik mereka; untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian mereka dengan lebih baik untuk memberikan layanan kepada orang tua dan sekolah; dan membuat suasana belajar mengajar lebih efektif.

d. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mengawasi, memotivasi tenaga kependidikan, berkomunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Seorang manajer sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang khusus, antara lain kepribadian, kompetensi inti, pengalaman, keahlian dan pengetahuan tentang manajemen dan pengawasan.

e. Kepala Sekolah Sebagai Inovator dan Motivator

Sebagai inovator, kepala sekolah menjadi panutan dan model pembelajaran inovatif bagi seluruh guru dan pegawai di sekolah, membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua kegiatan. Hal ini perlu dibarengi dengan strategi yang tepat.

Di sisi lain, perlu memiliki strategi yang tepat untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi sebagai motivasi bagi pendidik untuk melakukan tugasnya. Melalui lingkungan fisik, Anda dapat tumbuh seperti lingkungan Anda sendiri. Aktivitas seperti iklim fisik, nyaman dan tenang, tata ruang yang nyaman, penyesuaian lingkungan kerja seperti penerapan nilai-nilai disiplin. Dengan kata lain, kepala sekolah harus mampu menanamkan kedisiplinan pada semua bawahannya.

C. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Ada juga yang mengartikan *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, kinerja sebenarnya memiliki arti yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja saja tetapi termasuk bagaimana proses sebuah pekerjaan berlangsung. Terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

- a. Amstrong dan Baron dalam Bowo (2010) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang memiliki ikatan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan sumbangsih pada ekonomi.²⁷
- b. Supardi berpendapat bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah serta bertanggung jawab atas peserta didiknya dengan meningkatkan prestasi belajarnya.²⁸
- c. Selanjutnya, Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan ataupun madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁹

²⁷ Wibowo, *Manajeen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafino Persada,2010), Hal. 7.

²⁸ Supardi, *kinerja guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2013), Hal. 54.

²⁹ Jasmani dan Saiful Mustofa, *Supervisi Sekolah dan Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), Hal. 156.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukan seorang guru dalam rangka mengembangkan amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, dan memandu para siswanya agar mampu mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

2. Indikator Kinerja Guru

Tentu saja, setiap organisasi memiliki kriteria khusus untuk mengevaluasi efektivitas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Secara individual, kinerja ditentukan oleh kemampuan, komitmen, umpan balik, hambatan, masalah, tujuan, peluang, akurasi sendiri, arah, usaha, daya tahan, dan strategi tertentu. dalam melakukan pekerjaan. Banyak ahli telah membahas indikator kinerja guru, salah satunya Ngalm Purwanto menjelaskan bahwa dalam bukunya, hal tersebut bisa dilihat indikator kinerja guru.:

- a. Guru berupaya membimbing anak didik seutuhnya.
- b. Guru selalu melaksanakan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik masing-masing.
- c. Guru selalu mengadakan komunikasi, terutama untuk memperoleh informasi mengenai peserta didiknya.
- d. Guru selalu berusaha menciptakan suasana belajar yang nyaman dan aman sehingga para peserta didik termotivasi dalam belajar.

- e. Guru selalu berusaha menciptakan komunikasi yang harmonis baik dengan orangtua peserta didik, sesama guru, maupun masyarakat.
- f. Guru selalu berupaya mengembangkan dan meningkatkan profesionalitasnya dengan melakukan kegiatan-kegiatan seperti: membaca buku, sanggar kerja, seminar-seminar/ *workshop*/ BIMTEK, penataran, dan kegaitan-kegiatan penelitian.
- g. Guru harus selau patuh pada kebijakan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan.
- h. Guru melakukan tugasnya dengan rasa disiplin dan pengabdian yang tinggi.³⁰

Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari:

- a. Menguasai silabus dan petunjuk pelaksanaannya.
- b. Menyusun program pengajaran.
- c. Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti menerapkan berbagai metode strategi, pendekatan, tips-tips, seni belajar, pemilihan sumber belajar, dan media pembelajaran yang digunakan.
- d. Menilai hasil belajar peserta didik.³¹

³⁰ M. Ngalim Purwanto, *Admnistrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda krya, 2003), Hal. 156-159.

³¹ Syafruddin Nurdin dkk, *Guru Profesional & Implementai Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2002), Hal. 84.

Selanjutnya terdapat pendapat lain yang dikemukakan oleh Piet A. Sahertian dalam Rusman, bahwa standar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual.
- b. Perencanaan dan persiapan pembelajaran.
- c. Pemanfaatan media pembelajaran.
- d. Melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman dalam pembelajaran.
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat dari aktivitasnya dalam melakukan tiga hal:

- a. Mendidik, guru sudah selayaknya menjadi contoh atau teladan yang baik bagi para muridnya. Guru harus selalu memperhatikan perkembangan yang terjadi pada murid-muridnya, menjadi teman sekaligus tempat berkeluh kesah bagi para muridnya. Tidak hanya itu saja, guru juga harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan para murid, orangtua, sesama guru, maupun masyarakat.
- b. Mengajar, kinerja guru yang baik dapat dilihat ketika ia mengajar. Apakah guru tersebut mempersiapkan dan merencanakan dengan baik apa yang akan dijadikan bahan ajarnya, disiplin, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif dalam pembelajarannya, mengevaluasi, dan lain sebagainya.

- c. Melatih, guru yang baik harus mampu menanamkan pada jiwa peserta didiknya untuk selalu memiliki akhlak yang mulia. Yaitu dengan mengajarkan nilai-nilai dan norma-norma yang ada baik agama maupun masyarakat, melatih para muridnya untuk mampu bekerjasama dengan individu maupun kelompok. Sehingga ketika terjun di masyarakat dapat menjadi panutan bagi sekitarnya.³²

3. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja dari seorang guru dapat dilihat melalui beberapa aspek penguasaan, yaitu: *content knowledge*, *behavioral*, dan *human relation skill*. Menurut Michel dalam Supriadi, ia menegaskan bahwa aspek yang dapat dilihat ketika mengevaluasi pekerjaan guru adalah kualitas kerja, komitmen, inisiatif, keterampilan dan komunikasi. Terdapat beberapa aspek yang dapat dinilai berdasarkan kinerja seorang guru dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu menggunakan pengetahuan, pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan memahami kompleksitas organisasi dan adaptasi untuk memahami bidang gerak unit operasional.

³² Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), Hal. 38-39.

- c. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan memungkinkan guru bernegosiasi.³³

Instrumen yang digunakan sebagai alat Penilaian kinerja atau kemampuan guru (APKG) dan termasuk kedalam tiga komponen penting bagi guru selama proses pembelajaran, yaitu:

- a. Persiapan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Hubungan antar pribadi.

Alat pengukuran memiliki keserbagunaan yang esensial, termasuk tiga jenis formulir penilaian perencanaan pembelajaran, formulir penilaian kemampuan belajar dan bentuk penilaian hubungan interpersonal.³⁴ Evaluasi kinerja guru diperlukan karena membantu untuk memahami peningkatan kinerja pekerjaan, penyesuaian gaji, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan dalam prosedur kepegawaian (rekrutmen karyawan), informasi yang tidak akurat, kesalahan desain kerja, pekerjaan yang adil. peluang dan tantangan eksternal.³⁵ Penggunaan evaluasi kinerja guru biasanya memiliki dua tujuan: untuk meningkatkan kinerja guru dengan membantu guru

³³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), Hal. 324.

³⁴ Bafadal, *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), Hal.143.

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), Hal. 135-137.

mengidentifikasi dan menggunakan potensi penuh mereka untuk menyelesaikan misi organisasi, dan untuk memberikan informasi yang relevan kepada guru dan kepala sekolah sebagai dasar pengambilan keputusan mereka.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Ondi dan Aris Suherman berpendapat bahwa seorang guru diibaratkan sebagai ujung tombak untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yang merupakan cerminan mutu pendidikan, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya guru tidak terlepas baik dari faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kinerja guru. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

a. Dedikasi dan Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan individu yang terdiri dari unsur fisik dan psikis. Faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadian. Kepribadianlah yang menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina bagi peserta didiknya.

b. Pengembangan Profesi

Untuk mengembangkan profesionalitas guru harus menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Profesional guru

haruslah memenuhi standar. Stiles dan Horsley mengemukakan empat standar pengembangan guru³⁶:

- 1) Standar pengembangan profesi A, adalah pengembangan profesi untuk para guru sains. Para guru ini memerlukan pembelajaran sains melalui metode-metode dan perspektif-perspektif inquiri.
- 2) Standar pengembangan B, merupakan profesi untuk sains yang memerlukan integrasi pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa. Guru yang efektif dapat memahami bagaimana siswa dapat memahami konsep-konsep yang penting, konsep-konsep apa yang akan mudah dipahami oleh peserta didik.
- 3) Standar C Pengembangan Keprofesian adalah pengembangan keprofesian guru IPA memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan belajar sepanjang hayat. Guru yang baik sering mengetahui bahwa dengan memilih profesi, mereka membuat komitmen untuk belajar melalui waktu. Pengetahuan baru selalu dihasilkan agar guru memiliki kesempatan untuk terus belajar;
- 4) Standar Pengembangan Profesi D menyatakan bahwa program karir guru IPA harus koheren (berkaitan) dan

³⁶ Ondi Soandi dan Aris Suherman, *Retika Profesi Keguruan*, (Bandung: ADITAMA, 2010), Hal. 213.

terintegrasi. Standar ini dimaksudkan untuk mengikuti tren peluang untuk pengembangan profesional yang terfragmentasi dan tidak berkelanjutan.

c. Kemampuan Mengajar

Guru perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Cooper mengatakan guru harus mampu merencanakan pelajaran, menciptakan tujuan pembelajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan dan jawaban kepada siswa, mengamati kondisi pelajaran, dan menilai setiap hasil belajar. Yang mana hasil dari kegiatan-kegiatan tersebut akan berpengaruh pada pengembangan diri para peserta didiknya.

d. Komunikasi

Membangun hubungan komunikasi di lingkungan sekolah memungkinkan guru untuk dapat mengembangkan kreativitasnya karena terdapat beberapa bentuk interaksi dan umpan balik dari elemen sekolah lain terhadap kreativitas dan inovasi.

e. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga yang tidak bisa dipisahkan dari masyarakat dan sebaliknya, karena keduanya memiliki kepentingan yang harus dipenuhi satu sama lain.

f. Kedisiplinan

Mampu menjalin hubungan kerjasama yang profesional dengan disiplin ilmu yang lebih tinggi. Dengan kedisiplinan yang baik, guru

akan dapat memahami dan mematuhi aturan dan langkah-langkah strategis dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, baik itu dengan orang lain di sekolah maupun proses belajar mengajar di kelas, akan membantu untuk meningkatkan kemajuan siswa. Pembangunan ke arah yang baik.

g. Kesejahteraan

Semakin sejahteranya seseorang, maka akan semakin tinggi minat seseorang untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

h. Iklim Kinerja

Iklim kinerja merupakan *feedback* antara faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah tergambarkan melalui kerjasama harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, atau sesama guru.³⁷

D. Brand Image

1. Pengertian Brand Image

a) Pengertian Brand

Istilah *brand* berasal dari kata *brandr* yang artinya “*to brand*” atau kegiatan yang sering dilakukan oleh para peternak sapi di Amerika dengan memberikan tanda pada ternak-ternak mereka agar memudahkan identifikasi kepemilikan sebelum dijual

³⁷ *Ibid.*, Hal. 215.

ke pasar.³⁸ *Brand* merupakan *indicator value* yang ditawarkan kepada pelanggan, *brand* merupakan substansi yang menciptakan nilai bagi pelanggan dengan memperkuat kepuasan dan loyalitas, *brand* menjadi alat ukur bagi kualitas dari nilai yang ditawarkan.³⁹

Menurut UU Merek No.15 Tahun 2001 pasal 1 ayat 1, *brand* (merek) susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa. Pengertian tersebut memiliki kesamaan dengan definisi yang dikemukakan oleh American Marketing Association yang menekankan merek sebagai *identifier* dan *differentiator*. Berdasarkan kedua pengertian ini, secara teknis jika seseorang membuat nama, logo, atau simbol baru untuk sebuah produk baru maka ia telah menciptakan sebuah *brand* (merek).⁴⁰

Selanjutnya, Aker menjelaskan bahwa *brand* adalah nama atau simbol yang sifatnya membedakan (misalnya logo, cap, kemasan) untuk menandai barang maupun jasa dari penjual tertentu serta membedakannya dari barang atau jasa yang diproduksi oleh pesaing. Dan pada akhirnya, *brand* memberikan

³⁸ Andi Sadat, *Brand Belief: Strategi Membangun Merek Berbasis Keyakinan* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), Hal. 18.

³⁹ Hermawan Kartajaya, *Hermawan Kartajaya On Brand Seri 9 Elemen Marketing*, (Bandung: Penerbit Mizan, 2007), Hal. 11.

⁴⁰ Fandy Tjiptono, *Brand Management & Strategy*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2005), Hal. 5.

tanda pengenal terkait sumber produk dan melindungi konsumen maupun produsen dari para pesaing yang berusaha meluncurkan produk-produk yang sejenis. *Brand* memiliki enam level pengertian menurut Kloter yaitu:

- a) Atribut, sebuah *brand* menggunakan atribut-atribut tertentu. Misalnya Mercedes yang mengisyaratkan tahan lama, berkualitas, mahal, dan lain sebagainya.
- b) Manfaat, dengan adanya *brand* tidak hanya sekedar sekumpulan atribut, karena apa yang konsumen beli adalah manfaatnya. Atribut haruslah diterjemahkan ke dalam manfaat-manfaat fungsional atau emosional.
- c) Nilai-nilai, *brand* menyatakan nilai-nilai produsennya, misalnya Mercedes yang artinya kinerja tinggi, keamanan, *prestidie*, dan lain sebagainya.
- d) Budaya, *brand* juga mampu mencerminkan budaya-budaya tertentu.
- e) Kepribadian, apabila *brand* tersebut terkait dengan orang, binatang maupun objek. Contohnya, Mercedes memberi kesan pemimpin yang baik (orang), singa yang berkuasa (binatang), atau istana yang megah (objek).

- f) Pemakai, *brand* dapat memberikan kesan terhadap konsumen yang membeli atau menggunakan produk tersebut.

Apabila kita tarik ke dunia pendidikan, *brand* memiliki arti sebuah nama, istilah, simbol, tanda, desain kombinasi dari semua yang digunakan untuk mengenali dan membedakan produk yang dihasilkan sekolah dengan produk pesaing lainnya. *Brand* sekolah ditentukan oleh *stakeholders* sekolah bersama dengan kepala sekolah sebagai pemimpinnya. *Brand* merupakan cita-cita tiap lembaga pendidikan yang musti diperjuangkan. *Brand* sangat erat kaitannya dengan visi dan misi sekolah, karena hakekatnya *brand* adalah nilai yang diciptakan sehingga menjadi label bagi sekolah.⁴¹

Merek merupakan hasil dari seluruh langkah yang dijalankan pada sebuah produk, ketika menentukan STP (segmentasi, target, dan posisi) dan diferensiasi dan didukung *marketing mix* dan strategi *selling*, yang pada dasarnya sedang membangun sebuah merek.⁴²

b) Pengertian *Image*

Image terbentuk melalui bagaimana sebuah lembaga melaksanakan kegiatan operasional yang memiliki landasan utama

⁴¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Brand School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), Hal. 155.

⁴² Hermawan kartajaya, *Hermawan Kartajaya On Brand Seri 9 Elemen Marketing*, (Bandung: Penerbit Mizan, 2007), Hal. 13.

layanan. *Image* juga muncul dari kesan dan pengalaman seseorang terhadap sesuatu dan dengan demikian membangun sikap mental. Kotler mengklaim bahwa *image/citra* konsumen yang positif dari suatu merek lebih mungkin membuat konsumen lebih tertarik untuk membeli. Brand yang baik juga menjadi dasar untuk membangun citra lembaga yang positif.⁴³

Sikap dan tindakan kebanyakan orang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh citra benda tersebut. Menurut Buchari Alma adalah kesan, kesan, perasaan atau persepsi yang ada pada khalayak tentang suatu perusahaan, objek, orang atau organisasi.⁴⁴ Citra atau *image* tersebut dirasakan oleh publik dari waktu ke waktu, dan akhirnya terbentuklah visi positif, yang disampaikan kepada orang lain secara lisan, dan selalu sejalan dengan tujuan kepuasan pelanggan. Beri tahu kepada pelanggan apa yang dilakukan untuk membuat mereka puas dan upaya perbaikan yang semakin meningkat di masa depan. Citra atau *image* adalah kenyataan. Sehingga jika komunikasi pasar tidak sesuai dengan kenyataan maka akan timbul ketidakpuasan dan pada akhirnya konsumen akan mempersepsikan citra organisasi dengan buruk.⁴⁵

Lembaga pendidikan dan organisasi nirlaba lainnya mencari dana untuk mendanai organisasi. Dana ini diperoleh dari orang-orang

⁴³ Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran, Edisi Milenium*, (Jakarta: PT. Prehellindo, 2002), Hal. 625.

⁴⁴ *Ibid.*, Hal. 607.

⁴⁵ Sutisna, *Perilaku Konsumen Dan Komunikasi Pemasaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdak arya Offset, Cet 3, 2003), Hal. 332.

yang terkait dengan organisasi. Oleh karena itu, agar dana lebih mudah mengalir, perlu dibentuk citra perusahaan yang baik.⁴⁶ Masalah citra organisasi seorang individu mungkin tidak benar karena apa yang dialaminya tidak sama dengan yang dialami orang lain dan disinilah kebutuhan organisasi untuk memberikan informasi yang selalu dibutuhkan oleh publik muncul.

Berdasarkan uraian di atas, lembaga pendidikan harus berusaha untuk menciptakan citra positif di tengah masyarakat, citra ini akan memandu masyarakat untuk memutuskan apakah akan mengizinkan anak-anaknya masuk ke lembaga tersebut, dan sebaliknya.

Citra suatu lembaga, khususnya lembaga pendidikan, merupakan bagian dari identitas lembaga tersebut, yang tercermin dari pemimpin, nama lembaga tersebut dan penampilan lainnya seperti penggunaan media publik, baik secara visual maupun non visual. Identitas dan citra lembaga juga dapat ditemukan dalam bentuk non fisik seperti nilai dan filosofi yang dibangun, pelayanan, gaya kerja dan komunikasi internal dan eksternal.

Dalam hal ini, membangun hubungan pelanggan yang baik membutuhkan lebih dari sekadar mengembangkan produk dan layanan berkualitas tinggi, menetapkan harga yang menarik, dan menyediakan produk dan layanan ini sebagai segmen pelanggan. Lembaga pendidikan

⁴⁶ Ara Hidayat, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Eduka, 2010), Hal. 258.

juga perlu mengkomunikasikan proposisi nilai lembaga kepada pelanggannya. Semua bentuk komunikasi harus direncanakan dengan cermat dan diintegrasikan ke dalam rencana komunikasi pemasaran yang terintegrasi secara cermat pula.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Brand Image*

Dalam membentuk *brand image* ada beberapa faktor yang mempengaruhi, berikut beberapa teori faktor-faktor pembentuk *brand image*. Schiffman dan Kanuk menyebutkan faktor-faktor pembentuk *brand image* adalah sebagai berikut⁴⁷:

- a. Kualitas atau mutu, berkaitan dengan kualitas produk barang yang ditawarkan oleh produsen dengan merek tertentu.
- b. Dapat dipercaya atau diandalkan, berkaitan dengan pendapat atau kesepakatan yang dibentuk oleh masyarakat tentang suatu produk yang dikonsumsi atau digunakan.
- c. Kegunaan atau manfaat, terkait dengan fungsi dari suatu produk barang yang bisa dimanfaatkan oleh konsumen.
- d. Pelayanan, terkait dengan tugas produsen dalam melayani konsumennya.

⁴⁷ Leon G. Schiffman, *Leslie Lazar Kanuk. Consumer Behavior*, (New Jersey Prentice-hall, Inc, 2000), Hal. 135.

- e. Risiko, berkaitan dengan besar kecilnya akibat atau untung dan rugi yang mungkin dialami oleh konsumen.
- f. Harga, yang dalam hal ini berkaitan dengan tinggi rendahnya atau banyak sedikitnya jumlah uang yang dikeluarkan konsumen untuk mempengaruhi suatu produk, juga dapat memenuhi citra jangka panjang.
- g. Citra yang dimiliki oleh merek itu sendiri, yaitu berupa pandangan, kesepakatan dan informasi yang berkaitan dengan suatu merek dari produk tertentu.

Selanjutnya, Keller menyatakan faktor pembentuk *brand image* dapat di kelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

- a. *Favorability of brand association*, dalam hal ini berkaitan dengan kepercayaan konsumen bahwa merek memiliki manfaat bagi mereka.
- b. *Strength of brand association*, berkaitan dengan kekuatan asosiasi suatu merek tertentu yang ada dalam ingatan konsumen.
- c. *Unique of brand association*, merupakan keunikan dari asosiasi merek suatu produk yang akan dipandang lain dan akan memberikan citra yang berbeda dari pesaing.

E. Kajian Integrasi

1. Strategi Dalam Islam

Dalam bahasa Yunani strategi berasal dari kata “*strategos*” atau “*strategus*” yang diartikan sebagai jendral atau panglima, yang mana strategi mengandung arti ilmu kemiliteran atau ilmu kepanglimaannya. Dalam pengertian kemiliteran ini strategi diartikan sebagai cara yang dilakukan kekuatan militer agar dapat mencapai tujuan dari peperangan. Secara istilah strategi ialah planning yang mengandung cara yang kompleks dan saling berkaitan sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaannya, dan bentuk usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam kitab suci Al-Qur’an dalam surah As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

﴿ ٤ ﴾ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Q.S. As-Saff: ayat 4).”

Ayat di atas menyebutkan bahwa Allah SWT menyukai orang-orang yang berperang atau berperang secara terorganisir. Inti dari sebuah organisasi adalah memiliki strategi, taktik, atau metode. Layaknya dalam sebuah peperangan yang memerlukan strategi atau taktik yang tepat agar mampu mengalahkan lawannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan

strategi diperlukan agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain serta mempertahankan eksistensinya di masyarakat.

Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu melakukan supervisi, memotivasi tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Sebagai seorang manajer, kepala madrasah harus memiliki kepribadian khusus yang meliputi kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman, keahlian, dan pengetahuan manajemen dan pengawasan. Kepala Madrasah merupakan figur kunci dalam perkembangan dan prestasi akademik sekolah. Kepala Madrasah tidak hanya memiliki tanggung jawab dan wewenang atas program sekolah, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk memperkuat akuntabilitas keberhasilan siswa dan program yang dijalankannya.

Meskipun tidak cukup memahami makna pendidikan dan menganut implikasi definisi pendidikan, namun perlu dikaji makna pendidikan, peluang pendidikan dan bagaimana strategi pendidikan dilaksanakan. Untuk itu, kepala sekolah/madrasah harus berusaha untuk membuat kemajuan dalam meningkatkan setidaknya empat jenis nilai: pengembangan mental, moral, fisik, dan seni.⁴⁸

⁴⁸ E .Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 98.

2. Kinerja Guru dalam Islam

Efektivitas guru tidak lepas dari sumber daya manusia atau *human resources*. Manusia adalah ciptaan Allah yang paling sempurna daripada ciptaan Allah lainnya, dan karakteristik serta kemampuan manusia dijelaskan secara luas di dalam Al-Qur'an. Menurut Al-Qur'an, sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT, manusia yang dikaruniai potensi dari Allah berupa agama. Seperti dalam firman Allah dalam Q. S. Ar-Rum ayat 30:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ

اللَّهِ ۚ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui, (Q.S. Ar-Rum: ayat 30).”

Dari ayat di atas dapat kita ambil pelajaran bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja, yaitu:

a. Tujuan Manusia dalam Melakukan Pekerjaan

Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dunia ini dan kebutuhan akan akhirat yang ditujukan agar kita dapat

membantu orang lain tanpa membebani orang lain dengan kekurangan kita. Kebahagiaan akhirat adalah memberi sedekah kepada orang yang membutuhkan dan membantu kerabat terdekatnya.

b. Kerja

Kerja merupakan sebuah upaya yang dilakukan setiap orang untuk menyeimbangkan kebutuhan jasmani dan rohani dunia dan akhirat.

c. Berkerja keras untuk mendapatkan rezeki disertai tawakkal dan takwa kepada Allah

Bekerja keras di sini berarti bekerja tepat waktu dan meninggalkan larangan Allah, seperti melakukan hal-hal curang dalam bekerja. Dan percayalah kepada Allah SWT untuk kehidupan yang dipenuhi dengan barokah-Nya.

d. Usaha yang Halal dan Menghindari yang Haram

Dalam dunia bisnis, banyak pedagang yang melakukan kegiatan curang seperti pengurangan dan penambahan. Dalam bisnis, kejujuran sangat penting untuk membuat konsumen senang. Seperti menjual dengan jujur dan baik tanpa menambah atau mengurangi. Menjual usaha TKI ke luar negeri tanpa izin pemerintah, pengedar narkoba, dan usaha-usaha lain yang dapat menyebabkan kerugian baik pada diri sendiri maupun kepada orang lain merupakan hal yang patut dihindari.

e. Keimanan bahwa Materi di Seluruh Dunia Ini adalah Milik Allah

Yakin dan percaya dengan sepenuh hati bahwa dunia dan segala isinya adalah milik Allah SWT semata dan tidak ada yang lain selain Allah.

3. Brand Image dalam Islam

Brand image atau citra/ merek pada lembaga pendidikan apabila baik maka sekolah akan mendapatkan nilai positif dmata konsumennya. Selanjutnya, dalam pandangan positif tersebut, para konsumen akan secara otomatis timbul pemikiran dalam benak mereka bahwa sekolah tersebut memiliki kualitas yang baik. Dalam membangun *brand image*, dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai cara memperoleh kemuliaan. Allah berfirman dalam Q.S. Al-Fathir ayat 10 yang berbunyi:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا إِلَيْهِ يَصْعَدُ الْكَلِمُ الطَّيِّبُ وَالْعَمَلُ الصَّالِحُ

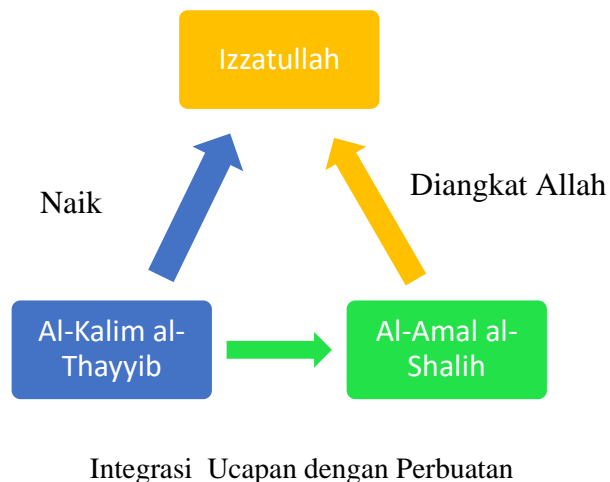
يَرْفَعُهُ وَالَّذِينَ يَمْكُرُونَ السَّيِّئَاتِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ يَوْمَ تُنْفَخُ أُولَئِكَ هُوَ يُبْزَرُ ﴿١٠﴾

Artinya:

“Barangsiapa menghendaki kemuliaan, maka (ketahuilah) kemuliaan itu semuanya milik Allah. Kepada-Nyalah akan naik perkataan-perkataan yang baik, dan amal kebajikan Dia akan mengangkatnya. Adapun orang-orang yang merencanakan kejahatan

mereka akan mendapat azab yang sangat keras, dan rencana jahat mereka akan hancur.” (Q.S. Al-Fathir ayat 10).

Ayat di atas menjelaskan segala kemuliaan hanyalah milik Allah SWT, dan manusia yang menginginkan kemuliaan hendaknya memenuhi dua persyaratan, yaitu: *pertama*, melakukan *‘al-kalim al-thayib* dan *kedua*, *‘al-amal al-shalih*.⁴⁹ Apabila digambarkan, maka rumusan untuk mendapatkan kemuliaan adalah sebagai berikut:



Bagan 2.1 Sumber: Siti Ma’rifatul Hasanah (“Strategi Membangun Brand Image Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (Studi Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang”), Tesis: UIN Malang, 2012))

Dari ayat di atas apabila ditarik dalam lembaga pendidikan, dalam proses membangun *brand image*, kepala madrasah memiliki tujuan untuk mencapai kualitas yang menyeluruh, keberhasilan jangka panjang, perkembangan yang pesat kearah kesuksesan baik secara kontinu dengan tujuan memuaskan peserta didik.

⁴⁹ Siti Ma’rifatul hasanah, *Strategi Membangun Brand Image Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (Studi Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)*, (Tesis: UIN Malang, 2012), Hal. 68.

F. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan *Brand Image*

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin organisasi untuk mengambil manfaat dari lingkungan dengan menentukan strategi yang tepat untuk mengelola organisasi dan memilih sumber daya internal organisasi yang tepat. Proses yang dilakukan oleh manajer digunakan sebagai pemikiran strategis formal untuk memandu keputusan manajemen.⁵⁰

Dari sini peneliti menarik kesimpulan bahwasanya strategi kepemimpinan adalah rancangan yang dengannya manajer mampu mencapai suatu tujuan tertentu, tujuan tersebut berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah/ madrasah, dan tujuan yang ingin dicapai adalah pengembangan lebih lanjut dari suatu lembaga pendidikan. Untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, diperlukan perencanaan yang sungguh-sungguh dan matang, dengan melaksanakan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Perencanaan Strategi dalam meningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image*

Dalam setiap organisasi maupun lembaga memerlukan perencanaan yang mana hal ini merupakan dasar yang nantinya disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan akan dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan seluruh kegiatan maupun program-programnya. Dalam lembaga pendidikan, hal ini dilakukan dengan:

⁵⁰ Sofian Assauri, *Strategic Management*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), Hal .9.

- a. Menetapkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai kedepannya.
- b. Melakukan analisis SWOT perusahaan atau organisasi.
- c. Memformulasi strategi lembaga pendidikan, misalnya dalam hal perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah.
- d. Mengembangkan alternatif strategi dan menentukan strategi yang tepat untuk diterapkan.
- e. Rencana alokasi sumber daya pada lembaga pendidikan, dan lain sebagainya.⁵¹

2. Pelaksanaan atau Implementasi Strategi dalam meningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image*

Untuk memastikan keberhasilan strategi yang dirumuskan, harus dilaksanakan melalui implementasi yang cermat. Strategi dan elemen organisasi lainnya harus sesuai dan harus mengikuti strategi ketika mengembangkan struktur budaya organisasi, kepemimpinan dan sistem manajemen sumber daya manusia. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan meliputi:

- a. Melaksanakan tujuan operasional tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi.

⁵¹ Ahmad, *Manajemen Strategis*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), Hal. 6.

- b. Memotivasi para tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara memberi penghargaan, dukungan, pembiasaan diri.
- c. Mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk menerapkan strategi yang direncanakan.

3. Evaluasi Strategi dalam meningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image*

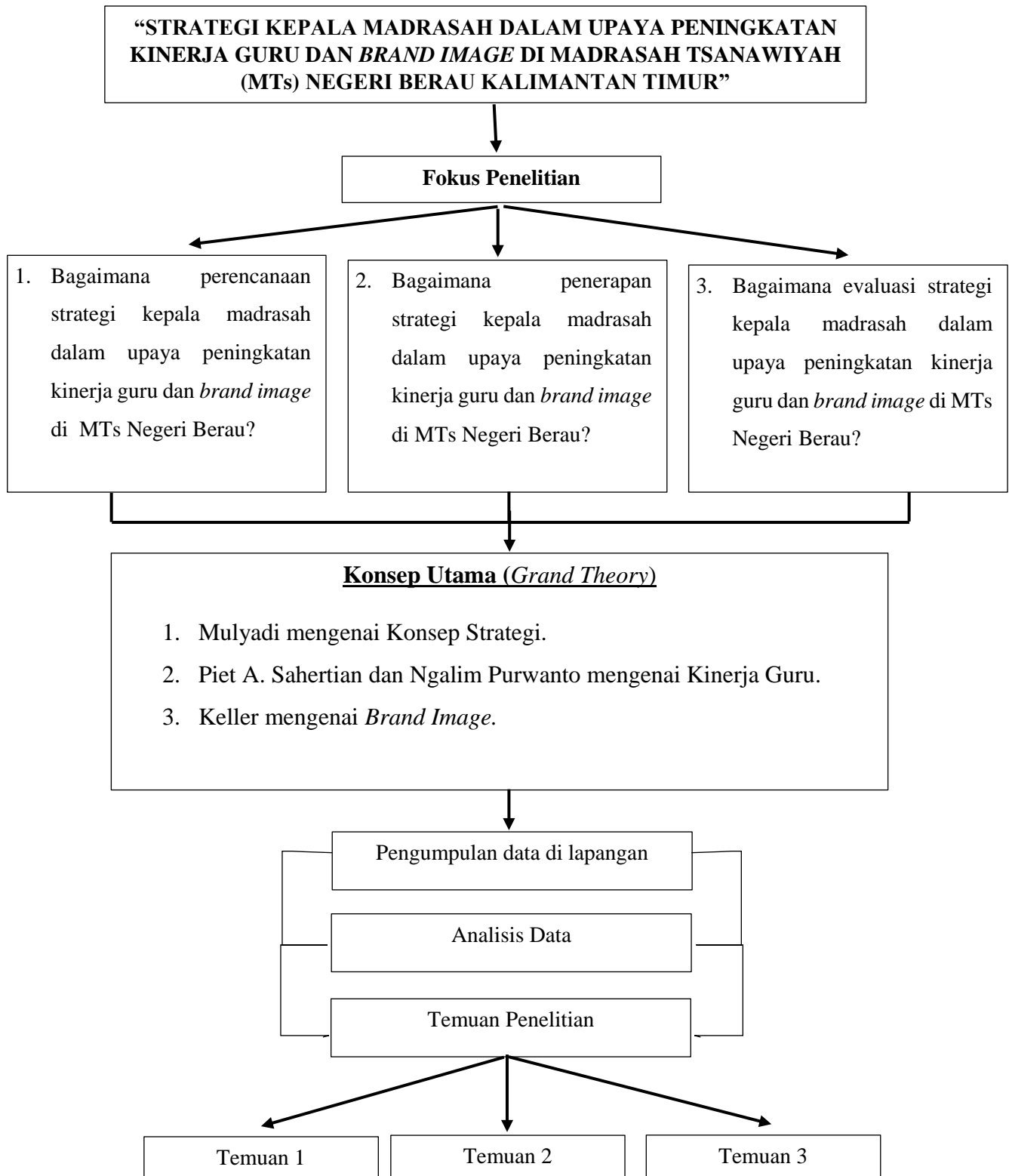
Kegiatan evaluasi merupakan tahap akhir dari perencanaan strategis. Dalam hal ini seorang kepala madrasah perlu tahu jika strategi tertentu tidak bekerja. Evaluasi strategis berarti berusaha mendapatkan informasi tersebut dan kemudian akan dilakukan perbaikan yang akan berguna untuk masa yang akan datang. Kegiatan evaluasi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pembinaan kepada guru maupun staff lainnya, hal ini akan berdampak pada peningkatan hasil belajar mengajar dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- b. Melakukan supervisi atau pengawasan pada kinerja guru, karena sebagai pendidik perlu untuk memiliki kemampuan dalam manajemen pembelajaran, pengembangan potensi, dan kecakapan akademik. Kegiatan pembelajaran merupakan salah satu upaya profesional yang harus didorong oleh guru melalui supervisi akademik kepala sekolah/madrasah. Kualitas

pendidikan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas guru yang belajar dari siswa, sehingga diperlukan pelatihan kepemimpinan dan kegiatannya meliputi supervisi.⁵²

⁵² E .Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* , Cetakan Kesepuluh, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hal. 111.

G. Kerangka Berpikir Penelitian



Bagan 2.2 Kerangka Berfikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor sebagaimana dikutip Moleong, metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁵³

Perlu dipahami bahwa penelitian kualitatif ini mencari *data-driven theory*, yaitu suatu cara untuk mengembangkan teori berdasarkan data tersebut. Selain itu, masalah generalisasi (generalisasi, proses berpikir yang coba diterima manusia secara komprehensif), masalah sebab-akibat (kausalitas), dan masalah pendekatan juga menjadi hal yang harus dipahami dalam penelitian kualitatif. Epidemiologi (ilmu menyimpulkan, menentukan dari adanya gejala) dalam penelitian kualitatif peneliti harus *emic*.

Peneliti perlu memahami sesuatu yang baru tentang paradigma penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang bertujuan untuk memecahkan persoalan-persoalan praktis dalam masyarakat. Penelitian lapangan ini dilakukan pada kancah atau medan

⁵³ Lexy Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, cet. I (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2000), Hal, 3.

terjadinya gejala-gejala atau kejadian yang sedang terjadi.⁵⁴ Peneliti memilih jenis penelitian *field research* karena penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau tidak cukup dengan mengkaji teori saja tetapi juga perlu ditinjau lebih lanjut ke lokasi yang diteliti (observasi) dengan menggunakan pendekatan yang sistematis yaitu penelitian kualitatif.

B. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen utama sekaligus sebagai pengumpul data. Pada penelitian kualitatif, kehadiran peneliti merupakan hal yang mutlak diperlukan dalam lapangan. Menurut Nasution, peneliti merupakan alat peneliti utama. Peneliti bertugas menerapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisis data, menafsirkan dan membuat kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan.

Oleh karena itu, peneliti harus menempuh langkah-langkah sebagai berikut: 1) Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan konsultasi (meminta izin) kepada kepala madrasah untuk menyampaikan tujuan penelitian; 2) mengatur jadwal pertemuan untuk melakukan pengambilan data di lapangan; 3) melakukan kegiatan pengambilan data di lapangan yaitu dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, serta dokumentasi.

⁵⁴ Mardalis, *Meotde Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 1995), Hal. 28.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau yang berlokasi di Jl. Durian II, kelurahan Tanjung Redeb, kecamatan Tanjung Redeb, kabupaten Berau. Madrasah ini tiap-tiap tahunnya mengalami peningkatan dalam penerimaan peserta didik baru, peningkatan dalam sarana dan prasarana, pengelolaan administrasi serta peningkatan kualitas pendidikannya pula. Selain itu MTs Negeri Berau juga merupakan satu-satunya sekolah Islam Negeri yang ada di Kabupaten Berau dan dengan segudang prestasi baik akademik maupun non akademik. Prestasi-prestasi yang telah dicapai tersebut tidak lepas dari peran guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu membimbing dan mengarahkan siswa siswinya untuk menggapai prestasi-prestasi tersebut. Dan tidak terlepas pula dari peran kepala madrasah baik yang terdahulu maupun sekarang dalam upaya peningkatan kinerja guru sehingga akan berdampak pada meningkatnya *brand image* yang ada pada masyarakat.

Dari adanya karakteristik dan keunggulan madrasah ini, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menggali lebih jauh mengenai strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau.

D. Sumber Data

Data dalam hal ini merupakan keterangan atau bahan nyata yang dijadikan bukti dan bahan dasar kajian.⁵⁵ Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan oleh peneliti adalah data mengenai strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau. Data ini dapat berupa kata-kata, tindakan baik secara lisan maupun tertulis. Lexy Moleong mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan berupa dokumen dan arsip.⁵⁶

Dalam penelitian menggunakan dua sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang memberikan data langsung kepada peneliti, dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara dengan kepala madrasah, dan kepala bidang humas. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang dikumpulkan peneliti secara tidak langsung, yaitu melalui pihak ketiga. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa profil sekolah, visi, misi, dan tujuan, data berupa program/kegiatan yang ada di sekolah, serta data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan dan Praktis*, (Bandung: Rosdakarya, 2006), Hal. 79.

⁵⁶ *Ibid.*, Hal. 157.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang tepat menghasilkan data dengan tingkat kepercayaan yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu, tahap ini tidak boleh salah dan harus cermat dalam melaksanakan prosedur-prosedur dan ciri penelitian kualitatif. Apabila terdapat kesalahan dalam pengumpulan data maka akan berakibat pada hasil data yang tidak kredibel (terpercaya). Untuk mendapatkan sebuah data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa metode pengambilan data, yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan dilakukan sedemikian rupa sehingga pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban. Melalui wawancara tatap muka, peneliti dapat mengamati sikap responden terhadap penerimaan peneliti, dan berdasarkan sikap responden, peneliti menetapkan strategi untuk menciptakan suasana yang bersahabat untuk dapat melakukan penelitian yang mendalam terhadap data-data yang diperlukan.

Wawancara dilakukan pada waktu dan konteks yang tepat untuk memperoleh data yang mendalam dan diulang-ulang sesuai kebutuhan untuk memperoleh kejelasan data. Selain itu, selama wawancara, pertanyaan utama secara alami diajukan untuk menciptakan suasana yang nyaman selama wawancara. Adapun

proses wawancara yang dilakukan peneliti pada narasumber sebagai instrumen kunci dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Madrasah
- b. Kepala Bidang Humas
- c. Tenaga Pendidik MTs Negeri Berau

2. Observasi

Observasi (pengamatan) adalah proses dimana seorang peneliti memasuki suatu lingkungan atau suasana tertentu untuk mengamati secara langsung bagaimana peran dan upaya seorang direktur madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan citra (merek) di MTs Negeri Berau. Kemudian peneliti sebagai pemeran serta pasif yaitu peneliti hadir dalam berbagai peristiwa, tempat dan aktivitas. Selanjutnya peneliti mengamati berbagai objek dengan bermuara kepada persoalan khusus tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.

Tujuan data observasi adalah menjelaskan latar yang diamati, aktivitas yang terjadi dalam latar tersebut, dan siapa-siapa saja yang ikut berpartisipasi dalam aktivitas dan harus benar-benar terjadi.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi merupakan suatu cara untuk mengetahui dokumen upaya apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau. Melalui dokumentasi

merupakan suatu cara untuk mengetahui dokumen peningkatan kinerja guru maupun *brand image* atau citra madrasah, serta dokumen pencapaian kegiatan-kegiatan sekolah.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyusun atau mengolah data sehingga dapat diinterpretasikan dengan lebih baik. Moleong juga berpendapat bahwa analisis data dapat diarahkan untuk menemukan item atau bagian yang mengandung kategori yang lebih kecil daripada penelitian itu sendiri. Data yang didapatkan terdiri dari catatan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumen yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau. Data-data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Miles dan Huberman yaitu analisis yang meliputi cara mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Yang mana dijabarkan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses opsional yang berfokus pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data yang berasal dari pengamatan lapangan yang direkam. Sugiono menjelaskan, mereduksi

data berarti menggeneralisasi, memilih yang esensial, fokus pada yang penting, mencari ciri dan pola, dan menghilangkan yang tidak perlu.⁵⁷

Langkah-langkah yang terkait dengan reduksi data ini adalah sebagai berikut: a) Penomoran berturut-turut semua catatan lapangan, wawancara, dan dokumen sesuai urutan dikumpulkan dari lapangan, b) Membaca berulang-ulang seluruh data dan semua dokumen, c) Pengelompokan data dalam satu kategori data konversi ke format, d) memilah dan memilih data atau informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian yang dilakukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses pelacakan proses reduksi dan memberikan beberapa informasi yang diedit yang dapat menarik kesimpulan. Proses penyajian data ini mengungkapkan dan memudahkan untuk membaca set lengkap data yang diperoleh, apa yang peneliti lakukan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di lapangan penelitian, dan apa yang peneliti dapat lakukan untuk memprediksinya.

Penyajian juga bisa dalam bentuk matriks, bagan, maupun tabel. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi terstruktur ke dalam format yang kohesif dan mudah dipahami. Berdasarkan reduksi data di atas kemudian disusun secara berurutan dan dikelompokkan berdasarkan permasalahannya, sehingga peneliti mampu dengan mudah

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan kedua, Bandung: Alfabeta, 2006), Hal. 338.

menarik benang merah dari strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.

3. Penarikan Kesimpulan

Ini adalah kegiatan untuk menguji keaslian, kekokohan dan penerapan data. Setelah menyelesaikan semua langkah di atas, kesimpulan dari data selesai. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti mengungkapkan hasil penelitian deduktif, yaitu dari hal yang paling umum ke hal yang konkrit.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari pengetahuan penelitian kualitatif. Hal ini dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan merupakan sebenar-benarnya penelitian ilmiah dan untuk menguji data yang diperoleh.⁵⁸ Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan objek yang diteliti yakni berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru dan *brand image* yang berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau sehingga dapat dibuktikan bahwasanya data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya melalui verifikasi data.

Menurut Sugiyono, pengecekan keabsahan data dalam penelitian kualitatif dijabarkan sebagai berikut:

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal. 270.

1. Kredibilitas (*Credibility*)

Keandalan (*credibility*) dalam penelitian dinyatakan jika terdapat persamaan antara apa yang peneliti laporkan dengan apa yang terjadi pada objek penelitian.⁵⁹ Penelitian ini dapat dicapai dengan metode yang diusulkan oleh Lincoln dan Guba dari Moreon sebagai berikut:

- a. Ketekunan pengamatan (*persistent observation*) dalam mengumpulkan data tentang proses strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau.
- b. Melakukan triangulasi informasi dari berbagai sumber yang ada dan antara data wawancara dan data observasi dan dokumen.
- c. Diskusikan dengan rekan-rekan yang tidak terlibat dalam penelitian sehingga penelitian dapat memperoleh masukan dari orang lain.⁶⁰

2. Transferabilitas (*Transferability*)

Transferabilitas berkenaan dengan apakah hasil penelitian yang dilakukan dapat digunakan dan diterapkan pada situasi lain.⁶¹ Hal ini dapat dicapai dengan cara menguraikan secara rinci hasil dari penelitian yang dilakukan. Peneliti berusaha mengungkapkan secara rinci segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pembaca, agar para pembaca dapat memahami dengan benar temuan-temuan yang diperoleh peneliti.⁶²

⁵⁹ Arnild Augina Mekarisce, *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*, Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, Vol. 12 Tahun 2020, Hal. 147.

⁶⁰ Salim dan Syahrums, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Cipta Pustaka, 2007), Hal. 147.

⁶¹ Rifai, *Kualitatif: Teori, Praktek & Riset Penelitian Kualitatif Teologi*, (Solo: Yoyo Topten Exacta, 2019), Hal. 71.

⁶² *Ibid.*,

3. Dependabilitas (*Dependability*)

Dependabilitas atau biasa disebut juga kredibilitas adalah survei dimana, hasil yang sama diperoleh dalam survei orang lain yang menggunakan proses survei yang sama. Pemeriksaan keandalan dilakukan dengan melakukan audit dari seluruh proses investigasi. Misalnya, seorang peneliti dapat mulai mengidentifikasi masalah, turun ke lapangan, memilih sumber data, melakukan analisis data, menguji validitas data, dan melaporkan pengamatan.⁶³

4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan reliabilitas, perbedaannya terletak pada orientasi evaluasi. Konfirmabilitas digunakan untuk mengevaluasi hasil (produk) suatu penelitian. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga laporan yang terstruktur dengan baik. Dengan reliabilitas dan konfirmabilitas ini, diharapkan hasil penelitian memenuhi kriteria penelitian kualitatif, yaitu nilai kebenaran, keberlakuan dan netralitas.⁶⁴

H. Tahapan – tahapan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga tahapan yang peneliti gunakan, yaitu:

1. Tahap Pra – lapangan

⁶³ *Ibid.*,

⁶⁴ *Ibid.*,

Tahap pra-lapangan adalah tahap yang dilakukan sebelum terjun ke lapangan. Kegiatannya meliputi:

- a. Menyusun rancangan penelitian
 - b. Memilih lokasi penelitian
 - c. Mengurus perijinan penelitian
 - d. Melakukan observasi awal sebelum penelitian
 - e. Memilih dan menggali informasi dari narasumber
 - f. Mempersiapkan instrumen penelitian
 - g. Memperhatikan etika ketika memasuki lokasi penelitian
2. Tahap pelaksanaan penelitian
- a. Memahami latar dari penelitian yang akan dilakukan
 - b. Masuk/ terjun kedalam lokasi penelitian
 - c. Ikut serta dalam kegiatan sekaligus mengumpulkan data-data penelitian
3. Tahap analisis data
- a. Melakukan reduksi data
 - b. Melakukan penyajian data
 - c. Melakukan penarikan kesimpulan data

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Profile Instansi

MTs Negeri Berau merupakan salah satu lembaga pendidikan Madrasah yang bernaung dibawah Kementerian Agama. MTs Negeri Berau beralamatkan di Jl. Durian II Tanjung Redeb, Telp. (0554) 21059, Kabupaten Berau Kalimantan Timur. MTs Negeri Berau memiliki status Terakreditasi “A” berdasarkan SK . BAP S/M Provinsi Kalimantan Timur Nomor: 1013/BAN-SM/SK/2019 tanggal 18 November 2019 dengan Nilai 93. MTs Negeri Berau berdiri pada tahun 1978 oleh pemerintah yakni Depatemen Agama RI. Cikal bakal MTs Negeri Berau berawal dari PGAN 4 Tahun berubah menjadi PGAN 6 Tahun, kemudian keputusan Pemerintah berubah menjadi MTsN Tanjung Redeb, dan pada Tahun 2017 berubah Nomenlakturnya menjadi MTs Negeri Berau hingga sekarang.

Dari awal berdirinya pada tahun 1978 ini, MTs Negeri Berau telah dipimpin oleh beberapa kepala madrasah yang memiliki peranan penting dalam perkembangan MTs Negeri ini. Madrasah ini telah dipimpin sebanyak 10 kepala madrasah. Kepala madrasah pertama MTsN Berau ialah Bapak H. Moh. Kurdi (1987 – 1986), dan sekarang madrasah ini dipimpin oleh Bapak Gatot Subroto, S. Ag (2018 – sekarang). MTs Negeri Berau memiliki lahan seluas 79,5 x 56 m², dan luas bangunan 84 x 80 m² yang terdiri dari 17 ruang kelas, LAB IPA, Lab komputer, Lab ruang guru, ruang kepala madrasah, ruang TU, aula, perpustakaan, kantin, ruang ekstrakurikuler, lapangan basket, dan masjid. Pada

tanggal 15 Desember 2020, lahan yang didirikan MTs Negeri Berau sudah sah menjadi tanah milik Kementerian Agama Berau. Diharapkan dengan sahnya kepemilikan lahan ini, MTs Negeri Berau dapat membangun gedung dan fasilitas penunjang pembelajaran yang lebih lengkap, serta mampu menampung siswa siswi hebat yang mendaftarkan diri ke MTs Negeri Berau. Hal ini tidak terlepas pula dari peran guru, staff, dan TU, serta Kepala Madrasah dalam menjadikan MTs Negeri Berau agar mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik di Kabupaten Berau, di Kalimantan Timur, bahkan Nasional.⁶⁵

Visi dari MTsN Berau adalah sebagai berikut: *“Menjadikan Generasi sekarang Bernuansa Islami, Cerdas, Berprestasi, Hebat, dan Bermartabat”*, yang mana bertujuan untuk mewujudkan sikap dan perilaku peserta didik yang Islami. Sasaran visi ini ditujukan kepada generasi penerus bangsa yang berwawasan dan islami. Dalam upaya mewujudkan Visi yang telah ditetapkan di atas, misi MTsN Berau adalah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan generasi yang beriman, bertaqwa, dan hebat, serta bermartabat.
- 2) Meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik.
- 3) Mewujudkan sistem pembelajaran yang efektif, efisien, dan berkualitas.
- 4) Mewujudkan peran serta warga sekolah dalam peningkatan prestasi.

⁶⁵ Hasil Dokumentasi, Buku Profil MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022.

- 5) Mewujudkan lingkungan madrasah yang beriman, bersih, indah, aman, dan nyaman.
- 6) Menyiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang ideal.⁶⁶

Selain itu, MTsN Berau juga bertujuan untuk, terwujudnya sikap dan perilaku peserta didik yang Islami, terwujudnya budaya hidup yang sehat dan tertib, meningkatkan rata – rata nilai ujian akhir madrasah dan ujian nasional berbasis komputer (UNBK), terlaksananya pembelajaran berbasis K13, meningkatkan kualifikasi tenaga pendidik, menetapkan disiplin siswa yang mengacu pada tatib secara konsisten, memfasilitasi terbentuknya tim olahraga dan kesenian, memotivasi siswa berkompetisi dalam lomba OSN dan KSM.⁶⁷

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang terpenting dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya struktur yang jelas akan mempermudah pengorganisasian maupun pengelolaan organisasi itu sendiri. Seperti halnya di MTs Negeri Berau yang sejak awal berdirinya hingga sekarang dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang masing-masing dari mereka memiliki peranan yang sangat berarti bagi perkembangan madrasah ini. Pada tahun 2018 – sampai sekarang, MTs Negeri Berau dipimpin oleh bapak Gatot Subroto S. Ag. Untuk lebih rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini:⁶⁸

⁶⁶ Hasil Dokumentasi, Buku Profil MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022.

⁶⁷ Hasil Dokumentasi, Buku Profil MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022.

⁶⁸ Hasil Dokumentasi, website: <https://www.website-mtsnberau.com/halaman/detail/struktur-organisasi> diakses pada 7 Maret 2022.

Tabel 4 1 Struktur Organisasi MTs Negeri Berau Tahun Ajaran 2020/2021

STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI BERAU TAHUN PELAJARAN 2020 / 2021			
I	1	Kepala Madrasah	: Gatot Subroto,S.Ag
	2	Waka Kurikulum	: Dupri, S.Pd
	3	Waka Kesiswaan	: Adil,S.Ag
	4	Waka Humas	: Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag
	5	Pengurus Penyimpan Barang (Sarpras)	: Lilih Tri Hastuti, S.Pd
	6	Pengelola U K S	: Sandra Yunita Anggraeni, S.Pd
	7	BP / BK Kelas VII-VIII	: Ida Laela,S.Pd
	8	BP / Bk Kelas IX	: Lilis Krisnowati,S.Pd
	9	Pengelola Perpustakaan	: Wardah
	10	Kepala Lab. IPA	: Wuliono, S.Pd
	11	Pengelola Lab. Komputer	: Subiyanto, S.Pd
TATA USAHA			
II	1	Kepala Tata Usaha	: Zahwan Anwar,S.Kom
	2	Bendahara Pengeluaran	: Ami
	3	Bendahara Bosda	: Lilih Tri Hastuti, S.Pd
	4	TU Penyusun Laporan Keuangan	: Hj. Rajiah, S.Th.I
	5	TU Pengelola Administrasi dan Dokumentasi :	
		TU Pramubhakti (Admin) Kesiswaan	: Elmi Nopita,SE
		TU Pramubhakti (Admin) Umum	: Mariatul Leni, SHI
		TU Pramubhakti (Admin) Keuangan	: Erwin
		TU Pramubhakti (Admin) Perpustakaan	: Murwansa Luin, A. Md
	6	Tenaga Satpam, Operator GPP & Finger Print	: Juliansyah
	7	Tenaga Satpam	: Muriansyah
8	Tenaga Satpam / Wakar	: Haryanto	
9	Petugas Cleaning Service	: Jumbri	
10	Petugas Cleaning Service	: Pahmi	
11	Pengelola Taman	: Syamsuddin	
WALI – WALI KELAS			
III	1	Kel a s VII A	: Susanti Handayaningsih ,SH
		Kel a s VII B	: Subiyanto, S.Pd
		Kel a s VII C	: Artini Ariani, S.Th.I
		Kel a s VII D	: Nugraheni Setyaningrum, S. Pd
		Kel a s VII E	: Ida Laela, S.Pd
		Kel a s VII F	: Surya Hadi, S.Pd.I

2	Kel a s VIII A	: H. Bardiatu s Sa'adah, MA
	Kel a s VIII B	: Ikhwan Nur Rizky, S.Pd
	Kel a s VIII C	: Dwi Ramadani, M.Pd
	Kel a s VIII D	: Kamariah , S.Ag
	Kel a s VIII E	: Ma'rufah, S.Pd.I
	Kel a s VIII F	: Dini Laila, S.Pt
3	Kel a s IX A	: Lilis Krisnowati,S.Pd
	Kel a s IX B	: Meliana, S.Pd
	Kel a s IX C	: Hj.Masitah,S.Ag
	Kel a s IX D	: Wahidah, S. Ag
	Kel a s IX E	: Srie Lestari, S.Pd

2. Keadaan Pendidik dan Ketenaga Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Dalam sebuah lembaga, khususnya lembaga pendidikan pastilah memiliki yang namanya tenaga pendidik dan kependidikan. Secara umum, tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran sebagai perencana dan pelaksana kegiatan yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di sekolah. Untuk dapat melihat kemajuan dari sebuah lembaga pendidikan dapat dilihat dari sisi sumber daya manusianya. MTs Negeri Berau mulai dari berdirinya sampai saat ini selalu berupaya untuk memenuhi baik kuantitas maupun kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mereka miliki.

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Negeri Berau berjumlah 48 orang, untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:⁶⁹

Tabel 4.2 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin

Jabatan	Guru Sekolah menurut Ijasah Tertinggi dan Jenis Kelamin															
	SLT A		PGSLT P/D1		PGSLT A/D2		D.III		D. IV		S1		S2		Jumlah	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
Kepala Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-
Guru	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1	2	1	1	20
Tenaga Administrasi Sekolah	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4	-	-	4	4
Pustakawan	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	1	1
Laboran	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cleaning Service	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2	-
Scurity	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Wakar.Sekolah	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
Petugas Taman	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-

Tabel 4.3 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan berdasarkan Status Kepegawaian

Jabatan	Status Kepegawaian									
	PNS				Non PNS (Berdasarkan SK Pengangkatan)					
	Gol . I	Gol . II	Gol. III	Gol . IV	Bupati	Kepala	Kepala	Yayasan	Jumlah	

⁶⁹ Hasil Dokumentasi, Laporan Bulanan MTs Negeri Berau bulan September 2021, 9 Februari 2022.

											Dina		Sekol						
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Kepala Sekolah	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-
Guru	-	-	-	-	4	1	4	2	3	-	-	-	-	5	2	-	-	11	9
Tenaga Administrasi Sekolah	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	2	4	
Pustakawan	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	
Laboran	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Cleaning Service	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	
Scurity	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	
Wakar.Sekolah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	
Petugas Taman	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	

3. Perkembangan Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau

Jumlah siswa yang terdapat di MTs Negeri Berau pada Tahun Ajaran 2021/2022 tercatat sebanyak 530 siswa. Untuk jenjang kelas VII terdapat 6 rombel (terdiri dari kelas A-F), jenjang kelas VIII terdapat 6 rombel pula (terdiri dari kelas A-F), dan kelas IX terdapat 5 rombel (terdiri dari kelas A-E). Pada tabel di bawah ini dirincikan keadaan siswa berdasarkan umur, jumlah siswa mengulang, jumlah siswa putus sekolah, jumlah mutasi siswa berdasarkan tingkat, banyak rombongan belajar, dan jumlah siswa miskin di MTs Negeri Berau:⁷⁰

⁷⁰ Hasil Dokumentasi, Laporan Bulanan MTs Negeri Berau bulan September 2021, 9 Februari 2022.

Tabel 4.4 Data Perkembangan Siswa

Tingkat Sekolah	Siswa menurut Umur/Usia																	
	<= 12 Th		13Th		14 Th		15 Th		16 Th		17 Th		18 Th		>= 19Th		Jumlah	
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
VII	73	86	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73	87
VIII	-	-	81	108	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81	109
IX	-	-	-	-	75	105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75	105
TOTAL																	229	301
TOTAL																	530	

Siswa Mengulang							
Tk. VII		Tk. VIII		Tk. IX		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-

Siswa Putus Sekolah menurut Tingkat							
Tk. VII		Tk. VIII		Tk. IX		Jumlah	
L	P	L	P	L	P	L	P
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-

Siswa Mutasi Menurut Tingkat									
	Tk. VII		Tk. VIII		Tk. IX		Jumlah		
	L	P	L	P	L	P	L	P	
Masuk	-	1	-	1	-	-	-	2	
Keluar	0	-	-	-	-	-	0	-	
Total								2	

Banyak Rombel						Jumlah
VII		VIII		IX		
6		6		5		17

Siswa Kategori Miskin/ Tidak Mampu							
Tk. VII		Tk. VIII		Tk. IX		Jumlah	

L	P	L	P	L	P	L	P
-	-	-	-	-	-	-	-
Total						-	

Perkembangan peserta didik di MTs Negeri Berau yang mengalami kenaikan maupun penurunan masih dapat dikatakan wajar, mengingat bahwa pada tiap tahunnya antusiasme masyarakat terhadap MTs Negeri Berau sangat baik. Ketika penerimaan siswa baru atau PPDB, MTs Negeri Berau merupakan salah satu tempat rujukan pertama di Berau. Semenjak tahun 2020 kemarin, PPDB MTs Negeri Berau mulai dilakukan secara online. Antusiasme masyarakat sangat besar untuk mendaftarkan putra putri mereka ke MTs Negeri Berau dan sebanyak 400 anak yang terdaftar dari berbagai SD Negeri, SD Swasta, MI Negeri, MI Swasta, dan sekolah lainnya. Tetapi MTs Negeri Berau hanya menerima 192 siswa saja. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya kapasitas ruang belajar yang ada. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwasanya *brand image* yang diciptakan oleh MTs Negeri Berau cukup baik untuk mampu menarik kepercayaan dan minat masyarakat.⁷¹

B. Paparan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih selama 3 bulan, dimulai pada bulan Januari 2022 sampai dengan Maret 2022. Data-data yang diperoleh dalam

⁷¹ Hasil Dokumentasi, Profile MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022

penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Beberapa informan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.5 Tabel Identitas Informan

NO	NAMA INFORMAN	JENIS KELAMIN (L/P)	JABATAN
1	Gatot Subroto, S. Ag	L	Kepala Madrasah
2	M. Salim Busriansyah, S. Ag	L	Waka HUMAS
3	Ma'rufah. S. Pd. I	P	Guru Mapel Bahasa Inggris
4	Wahidah, S. Ag	P	Guru Mapel Aqidah dan Akhlak

Paparan data penelitian akan diawali dengan perencanaan strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Berau, penerapan/ implementasi strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Berau, dan evaluasi strategi strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Berau, berikut deskripsi hasil penelitiannya:

1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Dalam sebuah lembaga, strategi memiliki peranan yang utama dalam melaksanakan sebuah kegiatan atau program. Kegiatan strategi diawali dengan perencanaan, implementasi, dan diakhiri dengan evaluasi. Perencanaan merupakan kegiatan paling dasar dalam sebuah penyusunan strategi, karena perencanaan akan dijadikan sebagai landasan dalam mencapai tujuan maupun

sasaran yang telah ditetapkan sekaligus sebagai sumber yang digunakan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan juga efisien. Dalam merumuskan perencanaan, kepala madrasah haruslah merangkul baik tenaga pendidik dan kependidikan serta orang tua murid yang mana mereka berperan sebagai penggerak dalam madrasah. Sebagai seorang yang menjadi pusat utama, kepala madrasah harus mampu untuk memimpin dan memenuhi tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah dengan didukung dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya. Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kreatifitas dan jiwa kewirausahaan agar mampu mempertahankan madrasahnya ditengah persaingan antarsekolah yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Maka dari itu, peneliti menarik kesimpulan bahwasanya seorang kepala madrasah harus mampu memenuhi tugas, fungsi, dan kualifikasi yang telah ditetapkan agar dapat dikatakan sebagai kepala madrasah yang mampu memimpin dan kompeten dibidangnya. Hal ini dilakukan agar dapat membawa madrasah yang dipimpinnya menjadi lebih baik dan memiliki citra yang baik bagi masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, perencanaan strategi yang dilakukan oleh kepala MTs Negeri Berau yakni bapak Gatot Subroto, S. Ag dalam meningkatkan kinerja guru berfokus pada penanaman nilai agama, mempersiapkan sebaik mungkin perangkat pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa, menanamkan pada diri pendidik sifat bijaksana dan kasih sayang. Sebagaimana yang dikatakan oleh beliau sebagai berikut:

“Strategi yang saya lakukan sebagai kepala madrasah pertama, menanamkan nilai-nilai akhirat, tanpa itu nanti guru masing-masing memiliki tracknya sendiri sendiri. Yang seharusnya track tersebut dilakukan bersama sama. Maka dari itu saya selalu mengingatkan

kepada bapak ibu guru harus berorientasi pada akhirat. Karena apabila berorientasi pada akhirat, semuanya kita akan siap mulai dari perangkat pembelajaran, kendala yang ada akan dihadapi dengan baik. Apabila strategi yang digunakan berorientasi pada dunia pastilah akan susah terus. Yang kedua, sebagai guru kita harus mempersiapkan dengan sebaik mungkin perangkat pembelajaran yang akan digunakan. Selain mempersiapkan perangkat pembelajaran, guru juga harus bijaksana, dapat menjadi panutan.”⁷²

Terlihat pula pada jadwal program kegiatan kepala madrasah yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan sebagai berikut:⁷³

PROGRAM KEGIATAN KEPALA MADRASAH		JAN	PEB	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGT	SEP
A. KEGIATAN AWAL TAHUN										
1	Merencanakan kebutuhan guru setiap mata pelajaran									
2	Merencanakan/membuat pembagian tugas mengajar									
3	Menyusun Program pengajaran, jadwal pelajaran dan kalender pendidikan									
4	Menyusun kebutuhan buku pelajaran, buku pegangan guru									
5	Menyusun kelengkapan alat pelajaran dan bahan pelajaran									
6	Mengadakan rapat									
B. KEGIATAN HARIAN										
1	Memeriksa daftar hadir guru dan pegawai									
2	Memeriksa dan mengatur kegiatan Pra KBM (berbaris dan membaca do'a)									
3	Memeriksa Silabus dan RPP									
4	Menyelesaikan surat, menerima dan melaksanakan pekerjaan kantor lainnya									
5	Mengatasi hambatan yang terjadi dalam proses pembelajaran									
6	Menghadiri rapat dinas (bila ada undangan)									
7	Mengontrol pelaksanaan kebersihan madrasah dan kelas									
C. KEGIATAN MINGGUAN										
1	Melaksanakan upacara bendera setiap hari senin secara bergantian tugasnya baik pembina maupun petugas upacaranya									
2	Melaksanakan supervisi kelas									
3	Melaksanakan Jumat bersih (jika diperlukan)									
4	Memeriksa agenda surat dan menyelesaikan surat keluar masuk									
5	Mengadakan rapat singkat (jilat) setiap hari Sabtu untuk mengevaluasi proses pembelajaran (jika diperlukan)									
D. KEGIATAN BULANAN										
1	Melaksanakan pembayaran honor tenaga pendidik dan kependidikan;									
2	Mengadakan pemeriksaan umum:									
	a. Daftar hadir siswa;									
	b. Daftar hadir guru dan pegawai;									
	c. Administrasi guru;									
	d. Memeriksa laporan bulanan.									
E. KEGIATAN SEMESTER										
1	Menetapkan jadwal ulangan umum;									
2	Mengambil tes ulangan umum;									
3	Melaksanakan ulangan umum;									
4	Melaksanakan pemeriksaan ulangan umum;									
5	Merekap nilai ulangan umum;									
6	Mengisi laporan;									
7	Pembagian laporan;									
8	Mengisi/memindahkan nilai laporan ke buku induk.									

Gambar 4.1 Program Kepala Madrasah

Dari sudut pandang tenaga pendidik, perencanaan strategi sangat perlu dilakukan untuk menunjang kinerja mereka, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan adanya perencanaan yang baik diharapkan akan berdampak

⁷² Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: Bapak Gatot Subroto, S. Ag pada 3 Februari 2022 Pukul 10.00 WITA

⁷³ Hasil Dokumentasi, Program Kepala Madrasah, 9 Februari 2022

pada kualitas pendidikan yang ada di madrasah dan akan berdampak pula pada citra madrasah yang ada pada masyarakat. Perencanaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara: pertama, memperhatikan dengan baik tiap-tiap *job description* yang telah dilimpahkan kepada para guru agar mampu memenuhi tugas dan kewajiban mereka di madrasah.

Kedua, terus berusaha memperkaya dan mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, diklat, saling bertukar informasi baik dengan sesama guru dalam madrasah maupun luar madrasah (misalnya forum MGMP). Ketiga, mempersiapkan dan memahami dengan sebaik mungkin perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, dan media pembelajaran sebelum diberikan kepada siswa yang mana hal tersebut akan dijadikan sebagai jembatan penghubung dalam pelaksanaan pembelajaran, serta mempersiapkan alat tes yang akan digunakan untuk mengukur sejauh mana pemahaman siswa mengenai pembelajaran yang telah diberikan. Berdasarkan pernyataan dari ibu Ma'rufah, S. Pd. I selaku guru bahasa Inggris di MTs Negeri Berau sebagai berikut:

“.....untuk menunjang kualitas pendidikan di madrasah, guru-guru selalu mengikuti informasi dan perkembangan mengenai dunia pendidikan terutama dari pemerintah terkait yaitu kemendikbud, kementerian agama, dan dinas pendidikan kab. Berau. Untuk sistem informasi teknologi sebagai pendidik senantiasa belajar dan belajar, mencari informasi baik dari teman-teman internal maupun eksternal madrasah misalnya MGMP. Dimana guru terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di MTs Negeri Berau. Selain itu sebagai tenaga pendidik memiliki perencanaan pendidikan yg disebut RPP yang dirancang sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Dan juga sebelum mengajar guru sudah harus memahami standar kompetensi, kompetensi dasar dan silabus sebelum menyampaikan kepada siswa. Guru juga memiliki buku pegangan guru dan siswa juga memiliki buku

pegangan siswa yang mana hal ini akan menjadi jembatan penghubung agar materi dapat disampaikan dengan tepat.....”⁷⁴

Hal serupa disampaikan oleh ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak:

“Perencanaan yang dilakukan standar saja mbak, seperti bahan ajar disusun sesuai silabus, kemudian merencanakan metode yang akan digunakan untuk menyampaikan pembelajaran, dan menyusun alat tes untuk para murid. Dan menurut saya perencanaan strategi sangat penting agar pembelajaran yang disampaikan lebih terarah, apa yang diajarkan menjadi lebih jelas, dan tujuannya juga jelas karena disesuaikan dengan silabus yang ada”⁷⁵

Untuk melihat apakah sebuah lembaga pendidikan dikatakan baik, salah satunya dapat dilihat dari kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki. Tenaga pendidik memiliki peranan yang penting dalam sebuah madrasah, mereka memegang tanggung jawab yang besar dalam mendidik, mengarahkan, membimbing para muridnya agar mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Sehingga, ilmu yang diberikan dapat bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun orang lain di kehidupan yang akan datang.

Dari apa yang peneliti amati di lapangan, tenaga kependidikan di MTs Negeri Berau sangat memegang erat tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Hal ini dibuktikan dengan adanya prestasi-prestasi baik pada bidang akademis dan non akademis yang diperoleh siswa. Selain itu, tenaga pendidik juga selalu berusaha tepat waktu dalam melaksanakan pembelajaran. Terlihat ketika bel

⁷⁴ Hasil wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma'rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Bahasa Inggris pada 8 Februari 2022 Pukul 10.00 WITA

⁷⁵ Hasil wawancara dengan perwakilan guru: ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 11.20 WITA

pendidik melalui kegiatan-kegiatan baik yang ada dalam madrasah maupun di luar madrasah, baik secara *online* maupun *offline*. Kepala madrasah selalu memberikan rekomendasi bagi para tenaga pendidik yang ingin meningkatkan kualitas dan potensi yang mereka miliki melalui kegiatan-kegiatan seperti BIMTEK (Bimbingan Teknis), diklat, pelatihan-pelatihan, forum guru seperti MGMP, lomba-lomba seperti karya ilmiah, MTQ, dan lain sebagainya. Hal tersebut senada dengan ungkapan kepala madrasah:

“Program-program tersebut seperti pelatihan atau diklat, bimtek, dsb dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi madrasah. Karena minimnya biaya yang dimiliki madrasah. Tetapi kalau ada pelatihan dari luar madrasah pasti diikuti, baik *offline* maupun *online*.”⁷⁷

Pernyataan tersebut diperkuat juga oleh ibu Ma’rufah dan ibu Wahidah selaku tenaga pendidik:

“Untuk meunjang dan meningkatkan kompetensi guru dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan atau diklat pengembangan diri forum MGMP. Tetapi selama pandemi guru-guru mengikuti diklat-diklat melalui *online* saja. Dan juga mengikuti event-event perlombaan berbasis *online* pula.”⁷⁸

“Program-program yang disediakan madrasah berupa diklat-diklat baik di dalam daerah maupun luar daerah, kemudian *sharing* antar sesama guru mapel terkait seperti MGMP. Tetapi untuk sekarang forum guru tidak berjalan, karena adanya pandemi. Jadi guru-guru berjalan sendiri (mencari informasi secara mandiri) tetapi tetap berlandaskan pada silabus.”⁷⁹

Selain mengadakan program-program yang membantu menunjang kinerja guru, kepala madrasah juga mengadakan program siraman rohani bagi

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 3 Februari 2022 Pukul 10.25 WITA

⁷⁸ Hasil wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma’rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 10.30 WITA

⁷⁹ Hasil wawancara dengan perwakilan guru: ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 11.30 WITA

para tenaga pendidik di MTs Negeri Berau. Diharapkan dengan adanya siraman rohani ini, para tenaga pendidik tidak hanya berorientasi pada dunia saja tetapi juga akhirat. Kegiatan ini dilaksanakan setiap hari kerja selepas shalat dzuhur di mushola milik madrasah. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah:

“Selain itu kepala madrasah menyiapkan program khusus yaitu siraman rohani, yang dilaksanakan setiap harinya setelah ba'da dzuhur bersama di masjid madrasah, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan yang nantinya akan berguna bagi bapak ibu guru baik pada kehidupan sehari-hari maupun kedepannya dalam belajar-mengajar.”⁸⁰

Dapat terlihat bagaimana kepala madrasah memperhatikan dengan baik kondisi tenaga pendidik yang ada di Madrasahnyanya. Tidak hanya mendukung tetapi juga memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana, kegiatan atau program-program untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka dari sisi akademis, tetapi juga memperhatikan dari sisi keagamaan. Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan baik kualitas pembelajaran maupun pelayanan di madrasah, sehingga berdampak pula pada citra atau *brand image* madrasah dimata masyarakat.

Citra atau *brand image* merupakan suatu nilai dari sudut pandang masyarakat. Semakin tinggi minat masyarakat sekitar tentang *brand image* madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi masyarakat untuk madrasah. Untuk itu, madrasah harus mampu membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan membangun *brand* yang baik untuk menarik minat

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 3 Februari 2022 Pukul 10.45 WITA

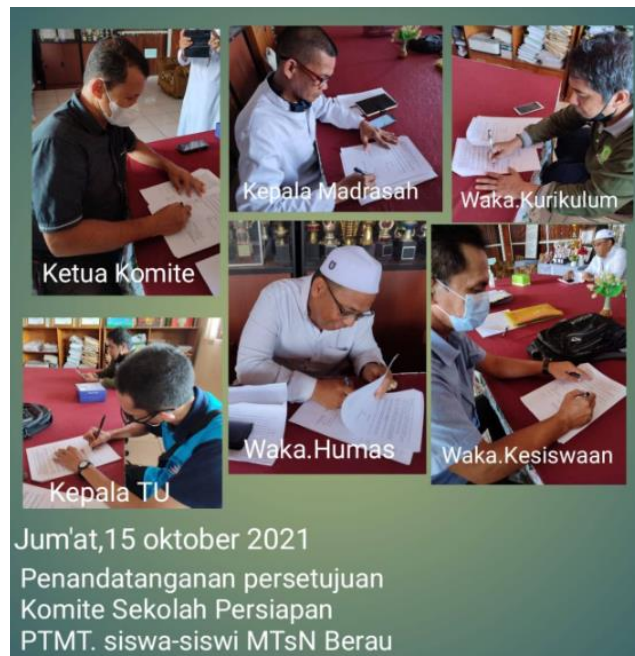
masyarakat. Terdapat berbagai macam strategi yang dapat digunakan oleh madrasah untuk meningkatkan minat masyarakat, misalnya meningkatkan kinerja baik kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, kualitas pembelajaran dan pelayanan madrasah. Kemudian menciptakan program-program yang akan menjadi “ciri khas” madrasah, dan masih banyak lagi.

MTs Negeri Berau sebagai lembaga madrasah Islam terus berupaya sebaik dan semaksimal mungkin untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas citra yang mereka miliki. Beberapa program yang MTs Negeri Berau miliki untuk dapat meningkatkan citra madrasah diantaranya: Pertama, menjalin kerjasama dengan pihak ketiga atau pihak diluar madrasah berupa MoU. Kedua, mengadakan kegiatan keagamaan maupun non keagamaan dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan, para siswa siswi, wali murid, maupun masyarakat sekitar madrasah. Ketiga, mengikut sertakan tenaga pendidik maupun siswa/siswinya dalam event-event perlombaan baik tingkat daerah maupun provinsi. Sesuai dengan pernyataan dari bapak kepala madrasah:

“Terdapat beberapa strategi yang digunakan untuk menarik minat masyarakat, yaitu pertama, membuat MOU dengan beberapa instansi diluar madrasah seperti puskesmas, PMI, dsb. Kedua, mengadakan kegiatan keagamaan seperti berqurban (memperingati idul adha) dan kegiatan tahlil Qubro yang dilaksanakan setiap tahun, selain itu kami juga membuat program khusus ramadhan seperti safari ramadhan, shalat tarawih bersama, dan mengisi tadarus keliling bersama siswa/siswi yang mampu dibidang tersebut. Kemudian kegiatan khataman qur’an disela-sela perpisahan kelas IX dan wajib dilaksanakan tiap tahunnya. Ketiga, memberikan rekomendasi untuk mengikut sertakan siswa/siswinya di kegiatan lomba-lomba seperti olimpiade, MTQ, dll baik tingkat daerah, maupun provinsi.....”⁸¹

⁸¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 10.00 WITA

Mendukung pernyataan di atas, berikut merupakan salah satu contoh kegiatan madrasah yang melibatkan komite madrasah:⁸²



Gambar 4.3 Contoh Kegiatan yang melibatkan Komite Madrasah

Dari hasil wawancara di atas terlihat jelas bahwa MTs Negeri Berau memiliki program-program khusus yang membedakannya dengan madrasah/sekolah lain sehingga dapat menarik minat masyarakat sebagai calon siswa madrasah.

Dalam hal ini, humas (Hubungan Masyarakat) memiliki peranan penting dalam pengembangan citra madrasah. Karena humas diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara madrasah dengan masyarakat baik *internal* maupun *eksternal* madrasah. Maka dari itu diharapkan dengan adanya humas, hubungan antara masyarakat dengan madrasah dapat terjaga dan dapat berjalan

⁸² Hasil dokumentasi, penyetujuan sistem pembelajaran secara PTMT, diakses melalui media *social* Instagram MTs Negeri Berau pada 15 Februari 2022

dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat terwujud dengan efektif dan juga efisien. Dan permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam madrasah dapat teratasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari kepala humas MTs Negeri Berau:

“Kami khususnya Humas, Pertama, bekerjasama dengan orang tua untuk memajukan madrasah ini yg disebut sebagai komite sekolah. Dalam beberapa tahun ini peran orangtua sangat berdampak pada peningkatan madrasah sehingga permasalahan-permasalahan yg ada dapat teratasi dengan baik. Dan tentunya komite memiliki peranan yg sangat penting bagi madrasah.....”⁸³

Pernyataan tersebut diperkuat pula dengan apa yang disampaikan bapak kepala madrasah sebagai berikut:

“Citra pada madrasah memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan madrasah. Karena tanpa adanya citra yg baik di mata masyarakat, kegiatan belajar mengajar maupun program madrasah lainnya tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Khususnya hubungan madrasah dengan wali murid, kepercayaan mereka terhadap madrasah sangat penting. Saya bersama guru-guru dan yg lainnya terus berusaha untuk terus memperbaiki dan meningkatkan citra yg ada pada masyarakat, walaupun kami belum bisa menerima animo masyarakat sepenuhnya, tetapi kami akan terus berusaha dengan baik.”⁸⁴

Selain beberapa program di atas, madrasah memiliki tambahan program yang menjadi ciri khas bagi MTs Negeri Berau yaitu dengan membuka program kelas tahfidz yang sudah berjalan kurang lebih selama 2 tahun terakhir. Dengan dibukanya program tersebut, antusiasme masyarakat pada MTs Negeri Berau semakin meningkat dari tahun ke tahun. Dan dengan adanya program tersebut menjadi kebanggaan tersendiri bagi MTs Negeri Berau, karena banyak

⁸³ Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang HUMAS: bapak Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag. Pada 8 Februari 2022 Pukul 09.00 WITA

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 10.30 WITA

menorehkan prestasi pada bidang yang berkaitan seperti halnya MTQ, dan lain sebagainya. Seperti yang dijelaskan oleh wakil bidang humas MTs Negeri Berau, bahwa:

“.....madrasah memberikan program tambahan bagi siswa untuk dapat mengembangkan bakat dan juga minat mereka dengan menyediakan program ekstrakurikuler seperti panahan, volley, futsal, basket, dsb. Kemudian MTs Negeri Berau juga membuat kelas tahfidz yg sudah berjalan selama 2 tahun, dan antusiasme masyarakat sangat besar.”⁸⁵

Hal diatas didukung oleh adanya prestasi guru dan siswa pada lomba Tahfidz dalam rangka memperingati Hari Amal Bhakti Kemenag ke – 76 tahun 2022⁸⁶:



Gambar 4.4 Prestasi Guru dan Siswa pada lomba Tahfidz dalam rangka memperingati Hari Amal Bhakti Kemenag ke – 76 tahun 2022

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Bidang HUMAS: bapak Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag. Pada 8 Februari 2022 Pukul 09.20 WITA

⁸⁶ Hasil Dokumentasi, prestasi guru dan siswa pada lomba tahfidz, diakses melalui media social MTs Negeri Berau

Gambar di atas menunjukkan bahwa program kelas tahfidz yang madrasah bentuk sangat menjadi kebanggaan tersendiri bagi madrasah, karena banyak menorehkan prestasi-prestasi dan tenaga pendidik yang menjadi penanggung jawab pada program ini memang memiliki kualifikasi atau latar belakang yang sesuai dan rata-rata memiliki pengalaman di bidang keagamaan. Terlebih lagi ketika ada kegiatan MTQ, banyak para siswa yang direkrut oleh kecamatan-kecamatan sekitar kabupaten Berau untuk mengikuti lomba tersebut dan madrasah selalu memberikan izin untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas, diharapkan perencanaan strategi yang dilakukan oleh MTs Negeri Berau dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah dapat menjadi suatu hal untuk tetap mempertahankan eksistensi mereka di dunia pendidikan dan terus berupaya untuk selalu berbenah diri agar dapat membentuk citra yang positif sesuai dengan tujuan yang telah dibentuk MTs Negeri Berau. Dari beberapa pemaparan diatas, peneliti dapat menyimpulkan perencanaan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah melalui: 1) membentuk program-program yang mendukung pengembangan *skill* dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keamaan, 2) merencanakan dengan sebaik mungkin bahan ajar, 3) menjalin hubungan yang baik dengan *stakeholder* (orang tua siswa, dalam hal ini komite madrasah), dan 4) membentuk program-program yang menarik minat masyarakat seperti kegiatan keagamaan, kelas tahfidz, dan lain sebagainya.

2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Tahap kedua setelah perencanaan strategi adalah implementasi. Implementasi dilakukan untuk melihat apakah strategi yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak. Selain itu, kesuksesan sebuah strategi perlu didukung dengan adanya hubungan timbal balik yang baik antara kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta masyarakat yang ada pada madrasah baik *internal* (yakni wali murid) maupun *eksternal* madrasah. Sesuai dengan tugasnya sebagai *leader*, kepala madrasah harus mampu untuk mengarahkan, mengawasi, memotivasi, melakukan komunikasi dua arah, dan mampu mendelegasikan tugas dengan baik agar seluruh kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan dapat berjalan sebagaimana mestinya serta meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, dan hal ini perlu juga didukung dengan adanya kebijakan-kebijakan yang tepat.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kepala MTs Negeri Berau sebagai pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah mampu untuk mengarahkan, memotivasi, mengawasi, dan melakukan komunikasi dua arah secara baik dengan para karyawannya. Sehingga pelaksanaan kegiatan-kegiatan madrasah dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Walaupun terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya, tetapi masih bisa diatasi dengan

baik oleh kepala madrasah dan bekerjasama dengan guru maupun karyawan madrasah lainnya.⁸⁷

Berdasarkan hasil obesrvasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau yakni: a) penetapan kebijakan untuk mendukung kinerja guru dan *brand image*, b) faktor-faktor dan hambatan dalam pelaksanaan program-program madrasah.

- a. Penetapan kebijakan-kebijakan untuk mendukung kinerja guru dan *brand image* madrasah

Dalam pelaksanaan strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, seperti yang telah disebutkan pada pembahasan nomor satu, kepala madrasah selalu memberikan rekomendasi bagi para guru yang ingin mengasah dan meningkatkan kemampuannya baik dengan melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan seperti bimtek, diklat, kegiatan yang berkaitan dengan MGMP, lomba-lomba, seminar-seminar baik yang bersifat *online* maupun *offline*. Dan ketika ada kegiatan yang dilaksanakan diluar madrasah, kepala madrasah selalu mengizinkan para tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegaitan tersebut.

Namun tidak semua kegiatan tersebut dapat diikuti oleh tenaga pendidik MTs Negeri Berau, karena terbatasnya dana yang mereka

⁸⁷ Hasil Observasi

miliki sehingga harus memilih dari sekian banyak kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan, situasi, dan kondisi madrasah. Kemudian kebijakan-kebijakan tadi diambil melalui musyawarah yang dilaksanakan oleh kepala madrasah bersama guru-guru, dan terkadang juga melibatkan wali murid. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh kepala madrasah dan guru MTs Negeri Berau:

“.....Program-program tersebut seperti pelatihan atau diklat, bimtek, dsb tetapi tidak terprogram, dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi madrasah. Karena minimnya biaya yang dimiliki madrasah. Tetapi kalau ada pelatihan dari luar madrasah pasti diikuti, baik *offline* maupun *online*”⁸⁸

“Apabila guru ingin menambah wawasan, ingin menambah ilmu pengetahuan baik secara daring maupun luring akan diberikan rekomendasi. Untuk program-programnya berupa MGMP, pelatihan maupun diklat dan lain sebagainya. Untuk bahan pegangan belajar guru, madrasah memberikan fasilitas berupa perpustakaan dan internet yang dapat diakses 24 jam, sehingga tergantung lagi pada guru bagaimana memanfaatkannya.”⁸⁹

“Kebijakan-kebijakan yg ditetapkan diambil melalui rapat-rapat bersama guru. Kebijakan-kebijakan tertentu baik secara internal, kebijakan yg berkaitan dengan siswa, tenaga pendidik dan kependidikan. dan biasanya kepala madrasah mengundang narasumber terkait dalam forum-forum guru. Kebijakan yg ditetapkan selalu didasarkan pada hukum yang telah ditetapkan pemerintah selaku aparatur sipil negara. Karena disesuaikan dengan undang-undang kerja yang telah ditetapkan, dan ini berlaku baik bagi PNS maupun honorer.”⁹⁰

“Kepala madrasah memberikan rekomendasi bagi tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan maupun bakat dan minat seperti mengikuti diklat atau pelatihan yg diadakan baik di madrasah maupun diluar madrasah, kemudian antara guru saling

⁸⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 3 Februari 2022 Pukul 10.25 WITA

⁸⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 10.45 WITA

⁹⁰ Hasil wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma'rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Bahasa Inggris pada 8 Februari 2022 Pukul 10.40 WITA

bertukar informasi dan saling mengajarkan materi yang didapat dari diklat yg telah diikuti.”⁹¹

Pernyataan tersebut dibuktikan dengan adanya dokumentasi kegiatan seputar peningkatan kinerja guru sebagai berikut⁹²:



Gambar 4.5 Kegiatan memperingati Hari Guru dengan mengundang Kasi Pendidikan Kabupaten Berau



Gambar 4.6 BIMTEK mengenai penggunaan E-rapot (Tanggal 21 Desember 2022)

Dapat diambil kesimpulan bahwasanya kebijakan-kebijakan, kegiatan ataupun program yang diberikan oleh madrasah merupakan

⁹¹ Hasil Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 11.40 WITA

⁹² Hasil Dokumentasi, kegiatan pengembangan kinerja guru, diakses melalui media *social* Instagram MTs Negeri Berau, pada 15 Februari 2022

salah satu bentuk perhatian madrasah kepada para tenaga pendidik agar mampu meningkatkan kulaitas dirinya dan secara tidak langsung hal tersebut akan mendukung kualitas pendidikan dan *brand image* yang dimiliki madrasah.

Untuk kebijakan mengenai *brand image*, kepala madrasah menyebutkan untuk mendukung peningkatan citra madrasah adalah dengan melakukan perjanjian kerjasama (MoU) dengan pihak diluar madrasah. Misalnya dengan bekerjasama dengan puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya. Kemudian membuka program kelas tahfidz yang telah berjalan selama kurang lebih dua tahun. Dengan dibukanya kelas tahfidz ini menjadi hal yang paling menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putri mereka di MTs Negeri Berau. Hal ini senada dengan apa yang sampaikan oeh kepala MTs Negeri Berau:

“Seperti yang sudah saya sampaikan di awal tadi kebijakan-kebijakan yg kami lakukan adalah dengan menjalin kerjasama dengan pihak di luar madrasah seperti puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya. Kemudian juga membuka program kelas tahfidz.”⁹³

⁹³ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 11.00 WITA

Sejalan dengan pernyataan di atas, peneliti juga mendokumentasikan terkait dengan pembukaan program kelas tahfidz sebagai berikut⁹⁴:



Gambar 4.7 Program Kelas Tahfidz MTs Negeri Berau

Kepala bidang humas yakni bapak Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag menjelaskan selain melakukan kerjasama dengan pihak eksternal madrasah dan membentuk program kelas tahfidz, madrasah sangat memperhatikan pengembangan citra madrasah ini melalui program-program ekstrakurikuler, pembinaan baik pada bidang IPTEK dan IMTAQ, dan juga pada bidang olahraga, serta pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh beliau:

⁹⁴ Hasil Dokumentasi, program kelas tahfidz MTs Negeri Berau, diakses melalui media social Instagram MTs Negeri Berau pada 20 Februari 2022

“Sekolah sangat memperhatikan kebijakan-kebijakan terkait pelaksanaan *branding image* ini. Seperti ekstrakurikuler, pembinaan iptek dan imtaq maupun olahraga..... Dan juga pemenuhan sarana dan prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan program-program madrasah.”⁹⁵

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang peneliti lakukan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa madrasah sangat memperhatikan, baik tenaga pendidik, sarana dan prasarana, maupun kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan madrasah. Dari adanya kegiatan atau program-program tersebut besar harapan madrasah agar nilai dan kepercayaan yang mereka miliki di masyarakat dapat memenuhi dan menjadi kepuasan tersendiri baik bagi para tenaga pendidik dan kependidikan, *stakeholder*, maupun masyarakat luar madrasah. Dan dapat dikatakan program-program yang dilaksanakan tadi memiliki dampak yang nyata bagi madrasah, hal ini dapat dibuktikan dengan prestasi-prestasi baik dari tenaga pendidik maupun para siswa baik antar sekolah/ madrasah, kecamatan, kabupaten, maupun nasional.

b. Faktor-faktor dan hambatan dalam pelaksanaan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah

Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau bisa dikatakan berhasil, tetapi terdapat beberapa faktor dan hambatan yang dirasakan

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang HUMAS: bapak Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag. Pada 8 Februari 2022 Pukul 09.40 WITA

selama pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan. Pertama dari segi kinerja guru, dalam pelaksanaannya guru merasa beban yang mereka tanggung dua kali lipat lebih berat. Terlebih dimasa pandemi seperti sekarang ini misalnya pada kegiatan belajar mengajar. Karena diterapkannya PTMT (pertemuan tatap muka terbatas), guru harus mampu membagi fokusnya untuk mengajar dengan menggunakan dua metode sekaligus yakni secara daring dan luring (di dalam kelas). Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah:

“.....adanya masalah dalam kegiatan belajar mengajar guru merasa pekerjaan yang mereka lakukan 2x lipat daripada biasanya. Seperti pada saat pandemi seperti ini, diberlakukannya PTM oleh pemerintah.”⁹⁶

Selain itu, peraturan atau kebijakan dari pemerintah juga menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat pelaksanaan tugas-tugas guru. Dari sepuluh tahun terakhir, guru-guru merasa beban mereka terlampau berat karena tuntutan pemenuhan administrasi bagi para ASN khususnya. Para guru merasa bahwa beban administrasi tersebut kurang efisien untuk dilakukan, seharusnya cukup pemenuhan administrasi esensial saja yang memang berkaitan dengan tupoksi mereka yakni sebagai tenaga pendidik dan kependidikan.

Kedua, para guru juga merasa bahwa perhatian mereka kepada peserta didik berkurang, karena banyaknya tugas dan jam mengajar

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 10.55 WITA

yang berlebihan sehingga dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di madrasah kurang maksimal. Ketiga adanya ketidaksepahaman antara orangtua dan murid, yang mana selama pandemi covid 19 orang tua dirumah secara tidak langsung memiliki peran sebagai guru. Tetapi kepala madrasah bersama guru-guru terus berupaya semaksimal mungkin dan mencari alternatif lain agar kegiatan belajar mengajar di madrasah tetap berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bu Ma'rufah dan bu Wahidah sebagai perwakilan guru:

“hambatan yang dirasakan oleh guru-guru mereka merasa terbebani dengan banyaknya tuntutan pemenuhan dokumen administrasi yang diwajibkan oleh pemerintah dan wajib pula dipenuhi oleh guru. Seharusnya cukuplah administrasi esensial saja, disesuaikan dengan tupoksi yang telah dimiliki masing-masing saja. Tetapi guru-guru tetap berusaha untuk memenuhi dengan cara saling bertukar informasi, pengalaman baik dengan sesama guru maupun diluar madrasah.”⁹⁷

“Terlalu banyaknya beban administrasi yang diwajibkan oleh pemerintah sehingga perhatian yang guru kepada murid sedikit berkurang. Kemudian jam mengajar yang diberikan berlebihan. Selain itu juga murid dapat menjadi sumber penghambat pelaksanaan strategi pembelajaran. Adanya ketidaksepahaman antara orangtua dan guru mengenai pembelajaran, jadi pengawasan kepada anak berkurang, dan terlebih lagi pengawasan guru pada anak murid berkurang.”⁹⁸

Kepala madrasah dan waka humas juga mengimbuhi bahwasanya hambatan-hambatan yang dirasakan tidak terlalu

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma'rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 10.55 WITA

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 12.00 WITA

signifikan, maksudnya kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah masih dapat berjalan dengan baik dan masih bisa dimaklumi.

3. Evaluasi Strategi Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Kegiatan evaluasi adalah tahap terakhir setelah melakukan perencanaan dan pelaksanaan strategi. Evaluasi merupakan ukuran dan bagian dari proses yang menentukan tingkat kinerja dan keberhasilan yang dicapai, guna mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan yang telah diterapkan. Oleh karena itu, evaluasi memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan proses. Sesuai dengan tugasnya sebagai kepala madrasah yakni sebagai supervisor yang memiliki peran untuk mengawasi, mengarahkan, mengevaluasi, serta mencari alternatif untuk penyelesaian masalah. Saat ini di MTs Negeri Berau, proses evaluasi kinerja guru ASN dan tenaga honorer memiliki sedikit perbedaan.

Untuk ASN proses evaluasi dilakukan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang langsung dinilai oleh kepala madrasah dan juga pengawas madrasah, menggunakan aplikasi SIEKA karena MTs Negeri Berau termasuk kedalam ruanglingkup Kementerian Agama RI, serta blanko supervisi yang wajib diisi baik yang berstatus ASN maupun honorer. Untuk penilaian SKP sendiri dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan beberapa unsur yakni:

kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan target. Sesuai dengan pernyataan dari kepala madrasah bahwa:

“Untuk penilaian masing-masing pegawai, untuk ASN menggunakan SKP yang langsung dinilai oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah. Untuk penilaian ini dilaksanakan setiap tahun.”⁹⁹

Ungkapan yang sama dijelaskan juga oleh perwakilan guru MTs Negeri Berau, ibu Ma’rufah dan ibu Wahidah, bahwa:

“.....Selain itu juga terdapat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang mana didalamnya terdapat prestasi kerja yang dilakukan setiap satu tahun yang ditujukan langsung kepada kepala madrasah dan pengawas madrasah.”¹⁰⁰

“Menurut informasi terbaru, untuk penilaian terkait SKP dilakukan sebanyak 2 kali dalam satu tahun, yaitu setiap semester. SKP ini diisi sendiri oleh masing-masing ASN, kemudian disahkan oleh kepala madrasah dan pejabat yang berwenang.”¹⁰¹

Selain itu, MTs Negeri Berau juga menggunakan aplikasi lainnya seperti SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) yang digunakan untuk membuat laporan kinerja ASN pada lingkungan Kemenag. Dengan penggunaan aplikasi ini diharapkan para pegawai dapat dengan mudah untuk melaporkan hasil kerjanya dengan efektif dan efisien, dan karna bersifat digital aplikasi ini juga memudahkan kepala madrasah dan pengawas madrasah untuk memantau ketercapaian kinerja para pegawainya. Dalam aplikasi ini berisi laporan mengenai program tahunan, program bulanan, serta program harian

⁹⁹ Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 3 Februari 2022 Pukul 12.00 WITA

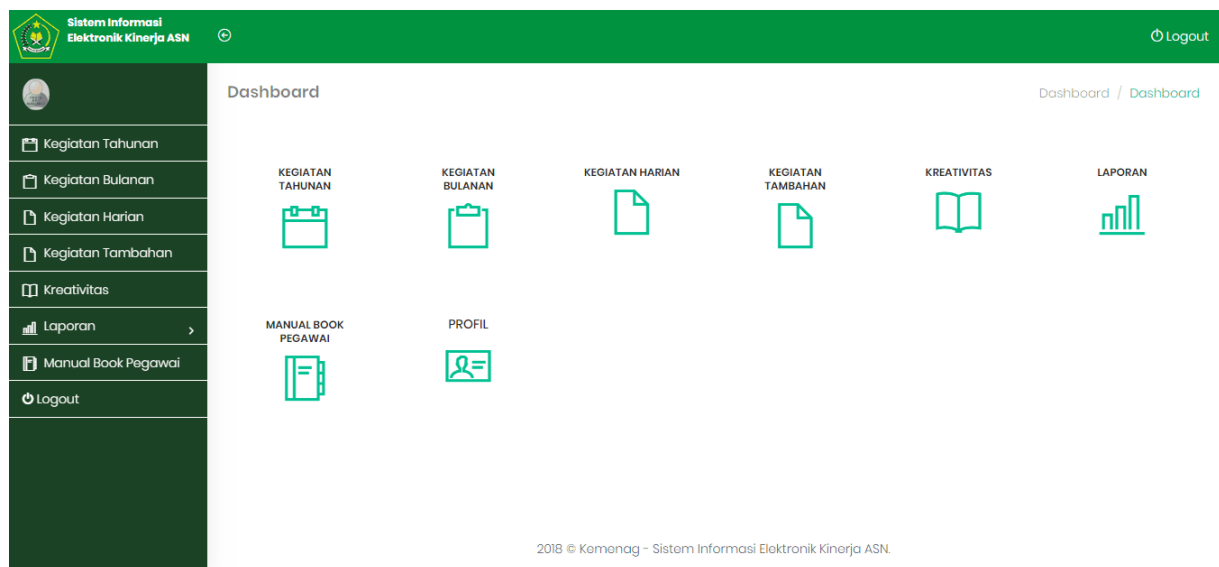
¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma’rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 11.55 WITA

¹⁰¹ Hasil Wawancara Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Wahidah, S. Ag selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 12.05 WITA

dalam cakupan satu tahun yang merujuk pada tugas pokok dan fungsi tiap-tiap ASN. Sebagaimana yang disampaikan oleh perwakilan guru sebagai berikut:

“Untuk ASN menggunakan aplikasi si Eka yang mana akan terkoneksi langsung dengan pemerintah pusat. Aplikasi si Eka ini berisi program tahunan yg akan dilaksanakan, program bulanan, dan juga para guru PNS wajib mengisi uraian kinerja harian sebagai pendidik. Evaluasi akan dinilai langsung oleh pemerintah dan akan langsung terlihat bagaimana kinerja tiap-tiap ASN.”¹⁰²

“.....dan juga penggunaan aplikasi SIEKA, tetapi aplikasi ini baru diterapkan jadi saya dan teman-teman masih berusaha untuk mempelajari bagaimana cara kerja aplikasi tersebut.”¹⁰³



Gambar 4.8 Tampilan awal ketika membuka aplikasi SIEKA Kemenag RI¹⁰⁴

Untuk evaluasi kinerja tenaga honorer dilakukan menggunakan blanko supervisi yang telah disediakan madrasah. Blanko penilaian ini diisi oleh masing-masing individu dan langsung disupervisi oleh kepala madrasah

¹⁰² *Ibid.*,

¹⁰³ *Ibid.*,

¹⁰⁴ Dokumentasi, Aplikasi SIEKA KEMENAG, diakses melalui <https://simadrasah.com/panduan-lengkap-cara-mengisi-profil-sieka-kemenag-ri-yang-benar/> pada 20 Februari 2022.

sendiri. Untuk pelaksanaannya dilakukan setiap hari sebelum bapak atau ibu guru masuk kedalam kelas untuk megajar. Tetapi karena banyaknya kegiatan yang ada di madrasah dan adanya hambatan-hambatan lain yang tak terduga, pelaksanaan evaulasi ini tidak dapat berjalan sesuai dengan jadwal tersebut. Sebagai gantinya, kepala madrasah melakukan kegiatan evaluasi ketika guru-guru selesai menyusun RPP, yakni sebelum memasuki tahun ajaran baru. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh kepala madrasah:

“Untuk tenaga honorer, kepala madrasah menyiapkan blanko supervisi yang diisi oleh masing-masing individu dan dinilai setiap hari sebelum bapak ibu guru masuk ke dalam kelas untuk mengajar. Tetapi karena banyaknya kegiatan yang ada di madrasah penilaian tidak dapat dilakukan sesuai dengan jadwal tersebut.”¹⁰⁵

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Ma’rufah selaku perwakilan guru:

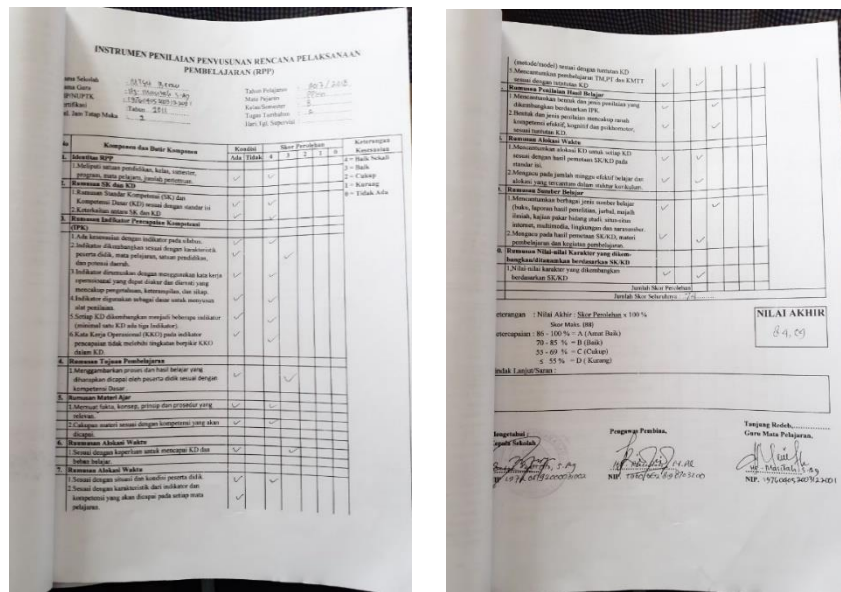
“Untuk evaluasi internal madrasah sendiri, tiap-tiap guru baik ASN maupun honorer diwajibkan untuk mengisi blangko supervisi yang telah disiapkan oleh kepala madrasah. Isi dari blanko tersebut disesuaikan dengan kriteria-kriteria penilaian yang berkaitan dengan poin poin evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan.”¹⁰⁶

Beberapa pernyataan diatas dapat dibuktikan dengan tersedianya instrument penilaian mengenai kinerja guru pada gambar berikut¹⁰⁷:

¹⁰⁵ Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 3 Februari 2022 Pukul 12.00 WITA

¹⁰⁶ Dokumentasi Wawancara dengan perwakilan guru: ibu Ma’rufah, S. Pd. I selaku guru bidang studi Aqidah dan Akhlak pada 8 Februari 2022 Pukul 11.55 WITA

¹⁰⁷ Hasil Dokumentasi, Blanko penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022



Gambar 4.9 Contoh blanko evaluasi/ supervisi tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Negeri Berau

Gambar tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah mengadakan evaluasi bagi tenaga pendidik maupun kependidikan yang ada guna mengetahui kesiapan guru sebelum mengajar. Terdapat beberapa instrumen yang harus diisi oleh tenaga pendidik terkait dengan 8 standar nasional pendidikan, administrasi pembelajaran, pengembangan silabus, perencanaan RPP, dan lain sebagainya yang akan ditampilkan dalam lampiran. Hasil kinerja guru di MTs Negeri Berau dapat dikatakan baik dan semakin meningkat dari tahun ketahun, hal ini terlihat dari adanya dokumentasi mengenai hasil peningkatan kinerja guru di MTs Negeri Berau sebagai berikut:¹⁰⁸

¹⁰⁸ Hasil Dokumentasi, Grafik peningkatan kinerja pegawai di MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022.



Sumber: Dokumen SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) MTsN Berau

Gambar 4.10 Grafik Peningkatan Kinerja Pegawai di MTs Negeri Berau

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi dokumentasi diatas, dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja tenaga pendidik dilakukan dengan beberapa cara, pertama untuk ASN penilaian melalui blanko SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), aplikasi SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN Kementerian Agama RI), dan juga blanko supervisi internal yang dispakan kepala madrasah. Dan untuk tenaga pendidik dan kependidikan honorer dievaluasi melalui blanko supervisi internal madrasah. Dari adanya kebijakan dan program-program yang dicanangkan madrasah menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Negeri Berau memiliki hasil yang baik dan terus mengalami peningkatan tiap tahunnya.

Untuk evaluasi ketercapaian program untuk meningkatkan *brand image* di MTs Negeri Berau mengacu pada 8 standar nasional pendidikan yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan,

standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Apabila membicarakan 8 standar pendidikan, erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. Akreditasi merupakan kegiatan evaluasi dan penilaian kualitas sebuah lembaga pendidikan yang dilakukan oleh tim yang disebut asesor. Penilaian ini dilaksanakan setiap lima tahun sekali. Dari data observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti ambil di lapangan, MTs Negeri Berau memiliki nilai akreditasi A dengan rentang nilai 93 (sembilan puluh tiga).¹⁰⁹ Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Gatot Subroto selaku kepala madrasah bahwa:

“Evaluasi yang dilakukan berupa akreditasi yang dinilai oleh pemerintah pusat. Poin-poin yang dinilai berkaitan dengan pemenuhan 8 standar sekolah/ madrasah. Di MTs Negeri Berau sendiri sudah menjalani 2x penilaian akreditasi penilaian pertama mendapatkan nilai A, dan penilaian kedua mendapatkan nilai A+.”¹¹⁰

Akreditasi merupakan salah satu unsur yang paling dipertimbangkan dalam pemilihan madrasah/ sekolah. Apabila akreditasi madrasah tersebut bagus, maka bagus pula pandangan maupun nilai madrasah tersebut di masyarakat. Tidak hanya melakukan evaluasi melalui akreditasi saja, MTs Negeri Berau bersama kepala madrasah dan humas terus berupaya untuk meningkatkan baik pelayanan, pembelajaran, ataupun citra yang mereka miliki pada masyarakat.

¹⁰⁹ Dokumentasi evaluasi *brand image*, buku Profil MTs Negeri Berau 9 Februari 2022

¹¹⁰ Dokumentasi Wawancara dengan Kepala Madrasah: bapak Gatot Subroto, S. Ag. Pada 7 Februari 2022 Pukul 12.15 WITA



Gambar 4.11 Sertifikat Akreditasi MTs Negeri Berau¹¹¹

Gambar di atas menunjukkan bahwa *brand image* yang dibangun oleh MTs Negeri Berau dapat dikatakan sukses dan mampu bersaing dengan sekolah maupun madrasah lainnya. Hal ini tidak diraih semata-mata hanya kerja keras dari kepala madrasah saja, tetapi juga adanya kerjasama yang baik antara guru, karyawan, masyarakat madrasah, maupun luar madrasah untuk terus berupaya memperbaiki dan mempertahankan prestasi-prestasi yang MTs Negeri Berau miliki.

Dari sisi humas, evaluasi yang dilakukan untuk mengukur ketercapaian program madrasah dalam upaya meningkatkan *brand image* madrasah melalui laporan pertanggung jawaban yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali/ per semester. Dari laporan ini akan terlihat program-program apa saja yang sudah berjalan atau tidak berjalan, kemudian kekurangan-kekurangan apa saja yang

¹¹¹ Hasil dokumentasi, Sertifikat Akreditasi MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022

perlu diperbaiki untuk kedepannya. Kemudian madrasah juga melakukan evaluasi melalui rapat koordinasi dan biasanya melibatkan baik kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta orang tua siswa/ komite. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan wakil kepala bidang humas, bapak Muhammad Salim Busriyansah, yakni:

“Evaluasi mengenai program-program apa saja yg telah terlaksana dilakukan per semester/ 6 bulan sekali dan biasanya berbentuk laporan. Dan tahapan yang dilakukan sesuai dengan jadwal dari tiap-tiap program HUMAS. Biasanya evaluasi dilakukan bersama dengan guru-guru dan orang tua murid/ komite untuk membahas apa-apa saja permasalahan yg dialami dan bagaimana cara untuk memecahkan masalah tersebut.”¹¹² Hal ini diperkuat dengan dokumentasi program kerja yang dimiliki bidang Humas MTs Negeri Berau:¹¹³

NO	KEGIATAN	BULAN												
		JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DES	
1	Menjalin komunikasi dengan orang tua murid	✓												
2	Rapat pertemuan orang tua siswa baru	✓												
3	Pembentukan komite kelas	✓												
4	Pembentukan komite Madrasah	✓												
5	Membantu penyuluran dana beasiswa													
6	Mewakili ka. Mad. jika berhalangan hadir dalam rapat dengan instansi / organisasi													
7	Merencanakan pertemuan rutin dengan komite dan orang tua murid										✓			
8	Menjalin komunikasi dengan para ulama tokoh masyarakat, pengusaha dan pejabat setempat													
9	Menjalin komunikasi / hubungan dengan SD / MI sebagai basis Madrasah melalui berbagai kegiatan yang menarik dan edukatif													
10	Menjalin hubungan / komunikasi dengan instansi terkait yang berkaitan dengan pendidikan													
11	Menyusun laporan kegiatan													✓

Gambar 4.12 Program Kerja bidang HUMAS

¹¹² Hasil Wawancara dengan Wakil Kepala Bidang HUMAS: bapak Muhammad Salim Busriyansyah, S.Ag. Pada 8 Februari 2022 Pukul 09.55 WITA

¹¹³ Hasil Dokumentasi, Program Kerja bidang Humas MTs Negeri Berau, 9 Februari 2022

Terlihat dari adanya dokumentasi mengenai program kinerja humas merupakan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan, dan terus memperbaiki citra yang dimiliki oleh madrasah. Dari beberapa hasil wawancara, observasi dokumentasi yang peneliti lakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kepala madrasah bersama bidang humas khususnya selalu berkoordinasi untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan meng evaluasi bagaimana brand image madrasah di Masyarakat. Karena dengan terciptanya citra yang baik, madrasah akan mengalami perkembangan.

4. Temuan Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil paparan data penelitian diatas, berikut peneliti sajikan hasil temuan penelitian mengenai Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image* di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Temuan Penelitian

NO	FOKUS PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	KEGIATAN
1.	Perencanaan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i>	a. Membentuk program-program yang mendukung pengembangan <i>skill</i> dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keagamaan	Kegiatan-kegiatan seperti BIMTEK, diklat, seminar-seminar kependidikan, dan lain sebagainya.
		b. Merencanakan dengan sebaik mungkin bahan ajar	Menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan RPP, menyiapkan media-media pembelajaran dan alat tes yang akan digunakan selama pembelajaran.

		<p>c. Menjalin hubungan yang Baik dengan <i>stakeholder</i></p>	<p>Mengadakan komite madrasah, dan melibatkan orang tua murid dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti peringatan idul adha, perpisahan kelas IX, mengundang narasumber dari luar madrasah untuk kegiatan seperti upacara bendera, membuat MoU dengan pihak luar madrasah.</p>
		<p>d. Membentuk program-program yang menarik minat masyarakat</p>	<p>Membuka program kelas tahfidz, mengadakan ekstrakurikuler yang mendukung baiak dan mina siswa, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan, seperti berqurban, TPA, peringatan-peringatan HBI, dan mengikuti perlombaan baik antar sesama madrasah/ sekolah, lomba tingkat kecamatan, daerah, maupun provinsi.</p>
2.	<p>Implementasi Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i></p>	<p>a. Penetapan kebijakan-kebijakan untuk mendukung kinerja guru dan <i>brand image</i> madrasah</p>	<p>Memberikan rekomendasi bagi para tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung pengembangan <i>skill</i> dan kinerja guru, kemudian untuk meningkatkan <i>brand image</i> madrasah melakukan kerjasama dengan pihak luar madrasah berupa MoU, membuka program kelas tahfidz, dan membentuk komite madrasah.</p>

		<p>b. Faktor-faktor dan hambatan dalam pelaksanaan strategi dalam meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> madrasah</p>	<p>Faktor penghambat yang dirasakan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terlalu banyaknya beban administrasi yang diberikan oleh pemerintah khususnya kepada ASN. • Murid dan orang tua • Minimnya anggaran yang dimiliki madrasah, karena berfokus pada penanganan dan pencegahan covid-19 di madrasah. • Tetapi faktor-faktor penghambat diatas tidak terlalu signifikan, maksudnya adalah kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah masih dapat berjalan dengan baik. Dan kepala madrasah bersama tenaga pendidik terus berupaya untuk mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut.
3.	<p>Evaluasi Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dan <i>Brand Image</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi kinerja untuk ASN dilakukan melalui: SKP, Aplikasi SIEKA Kemenag RI, dan blanko supervisi internal madrasah. • Evaluasi kinerja untuk tenaga honorer dilakukan melalui blanko supervisi internal madrasah • Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Negeri Berau dikategorikan 	<p>Untuk penilaian SKP dilakukan setiap tahun, yakni dua kali dalam setahun. Kemudian blanko supervisi internal madrasah dilakukan sebelum guru memasuki kelas. Tetapi hal ini tidak dapat terlaksana sesuai dengan jadwal tersebut, karena banyak kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah dan juga masalah-masalah yang tak terduga. Sebagai gantinya kepala madrasah melakukan supervisi ini setiap awal tahun ajaran baru,</p>

		<p>baik dan meningkat tiap tahunnya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi ketercapaian program untuk meningkatkan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau mengacu pada 8 standar nasional pendidikan, yang identik dengan Akreditasi • Selain itu untuk mengukur ketercapaian program peningkatan <i>brand image</i> dapat melalui laporan pertanggung jawaban yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali/ per semester. 	<p>ketika guru-guru selesai membuat RPP.</p>
--	--	--	--

BAB V

PEMBAHASAN

Dewasa sekarang ini, persaingan antar lembaga pendidikan semakin ketat di masyarakat. Hal ini disebabkan karena pendidikan telah menjadi kebutuhan yang secara sadar diakui oleh masyarakat dan ini dibuktikan dengan tingginya persaingan antar masyarakat yang mencari lembaga pendidikan terbaik untuk buah hati mereka dengan didasari tujuan dan kebutuhan masing-masing. Maka dari itu, lembaga pendidikan diwajibkan untuk mampu mengasah kreatifitas, berinovasi, dan memaksimalkan pelaksanaan kegiatan pendidikan yang mengarah pada tujuan tersebut serta mempertahankan eksistensinya sesuai dengan tuntutan zaman sekarang. Dan tidak lupa untuk tetap berpegang teguh pada tujuan pendidikan dan kepuasan pelanggan.¹¹⁴

Untuk mewujudkan hal di atas, perlu didukung dengan adanya strategi yang tepat oleh madrasah. Strategi ialah *planning* yang mengandung cara yang kompleks dan saling berkaitan sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaannya, dan sebagai bentuk usaha untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.¹¹⁵ Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah dengan melakukan peningkatan dan pengembangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki agar mampu mencapai tujuan pendidikan. Kepala madrasah memiliki peran sebagai motivator bagi tenaga pendidiknya agar memiliki

¹¹⁴ Zainur Roziqin Hefny Rozaq, *Menggagas Competitive Advantage melalui Branding Image di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo*, (Jurnal ilmiah DIDAKTIKA, 18.2, 2018), Hal. 225

¹¹⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal. 137.

keinginan untuk meng-*upgrade* diri dan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga lain.¹¹⁶ Begitu pula strategi untuk meningkatkan *brand image* madrasah, madrasah harus terus berupaya untuk mengasah kreatifitas dan inovasinya dalam menciptakan program-program yang sekiranya dapat menarik banyak minat masyarakat dan juga mampu mempertahankan dan bersaing dengan madrasah-madrasah lainnya.

Dalam bab ini berisi mengenai pembahasan dan temuan-temuan penelitian yangi didapatkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan di MTs Negeri Berau. Temuan-temuan peneliti pada bab ini akan dijelaskan secara rinci dengan tujuan untuk merumuskan teori hasil penelitian. Teori hasil penelitian tersebut berkaitan dengan Srategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan *Brand Image*. Hal ini dilakukan untuk menemukan inti yang melandasi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Pembahasan dalam bab ini meliputi tiga fokus penelitian sebagai berikut:

A. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melaksanakan sebuah program. Mulyadi menjelaskan bahwa manajemen strategis adalah proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan strategi untuk memberikan nilai maksimal

¹¹⁶ E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), Hal. 19-20.

kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi.¹¹⁷ Proses ini dilakukan untuk mengambil keputusan yang nantinya akan dijadikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan seluruh program-program maupun kegiatan.¹¹⁸ Sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah dituntut untuk mampu menuntun para anggotanya untuk dapat memahami tujuan yang telah disepakati bersama.¹¹⁹

Untuk menyiasati hal tersebut, perlu didukung dengan adanya motivasi dari kepala madrasah baik secara rohani maupun kondisi lingkungan bekerjanya. Misalnya dengan menciptakan suasana yang menyenangkan, menantang, dan aman sehingga para guru dan karyawan lainnya mampu meningkatkan kemampuannya ketika melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan.¹²⁰ Kepala madrasah adalah personel yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota-anggota lain untuk dapat mencapai tujuan yang telah disepakati.¹²¹

Dari hasil temuan penelitian di atas, perencanaan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Berau sudah sesuai dengan teori Mulyadi yang menyatakan bahwa manajemen strategi merupakan proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan

¹¹⁷ Jono M. Munandar, dkk., Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi, (Bogor: IPB Press: 2014), Hal. 109

¹¹⁸ Ahmad, *Manajemen Strategis*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2020), Hal. 6

¹¹⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Depok: Kencana, 2018), Hal. 12

¹²⁰ *Ibid.*,

¹²¹ Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), Hal. 17 - 18

strategi untuk memberikan nilai maksimal kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi.¹²² Strategi yang dilakukan kepala MTs Negeri Berau adalah dengan: pertama, membentuk program-program yang mendukung pengembangan *skill* dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keagamaan.

Kegiatan-kegiatan tersebut seperti BIMTEK, diklat, seminar-seminar kependidikan, dan lain sebagainya. Untuk pelaksanaan kegiatan ini dalam RKAS dijadwalkan pada tiap triwulan ke-IV, tetapi pada kenyataannya kegiatan-kegiatan tersebut tidak sepenuhnya terlaksana. Seperti yang telah peneliti sampaikan sebelumnya, bahwa kegiatan-kegiatan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga pendidik dan juga madrasah. Hal ini dikarenakan minimnya anggaran yang dimiliki madrasah dan munculnya pandemi seperti saat ini, dana madrasah dikurangi dan dialihkan pada pencegahan covid-19 di madrasah.

Tetapi apabila guru ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti seminar-seminar dan lain sebagainya atas kemauan sendiri, kepala madrasah selalu memberikan izin/ rekomendasi untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal serupa juga diungkapkan oleh Bardley Setyadi dan Viona Rosalina dalam penelitiannya bahwa kepala sekolah telah melakukan kegiatan pembinaan guru dalam bentuk mengkiutsertakan guru dalam pelatihan atau

¹²² Jono M. Munandar, Loc.Cit.

seminar dan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.¹²³

Kedua, merencanakan dengan sebaik mungkin bahan ajar sebelum diberikan kepada siswa. Hal ini berkaitan dengan penyusunan silabus pembelajaran sesuai dengan RPP, kemudian menyiapkan media-media pembelajaran dan alat tes yang akan digunakan selama pembelajaran. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susmiyati menyatakan bahwa beberapa aspek lain dari kinerja guru, yakni merencanakan penggunaan sarana/media pembelajaran yang akan digunakan dalam pembelajaran, menerapkan metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, dan lain sebagainya menunjukkan hasil yang baik terhadap hasil pembelajaran.¹²⁴

Dari apa yang peneliti amati, kepala MTs Negeri Berau sangat memprioritaskan pengembangan dan perbaikan kualitas pembelajaran di madrasah, terlihat kepala madrasah menyiapkan dan memperhatikan seluruh keperluan guru selama proses belajar mengajar, sehingga guru merasa sangat terbantu dengan adanya program-program, kebijakan, dan juga sarana dan prasarana yang disediakan madrasah. Dengan adanya perencanaan program-program di atas diharapkan kualitas baik tenaga pendidik maupun pendidikan

¹²³ Bardley Setyadi dan Viona Rosalina, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*, (Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol. 2 No. 1, 2021), Hal. 79

¹²⁴ Sri Susmiyati, *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pendidikan*, (Fenomena: Jurnal Penelitian, Vol. 12 No. 1, 2020), Hal. 41.

yang ada di MTs Negeri Berau dapat berjalan dan berkembang sesuai dengan apa yang diharapkan madrasah dan masyarakat.

Menurut UU Merek No.15 Tahun 2001 pasal 1 ayat 1, *brand* (merek) susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa.¹²⁵ Apabila kita tarik ke dunia pendidikan, *brand* merupakan sebuah nama, istilah, simbol, tanda yang digunakan untuk mengenali dan membedakan produk yang dihasilkan sekolah dengan produk pesaing lainnya.¹²⁶ Diperlukan strategi, inovasi, dan kreatifitas yang tepat untuk dapat menarik perhatian masyarakat sehingga madrasah dapat erus memperhatikan eksistensinya didunia pendidikan.

Untuk perencanaan mengenai peningkatan *brand image*, madrasah menjalin hubungan yang baik dengan *stakeholder*. Hal ini dilakukan dengan cara mengadakan komite madrasah, melibatkan orang tua murid dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti peringatan idul adha, perpindahan kelas IX, kemudian mengundang narasumber dari luar madrasah untuk kegiatan seperti upacara bendera, dan membuat MoU dengan pihak luar madrasah. Kemudian madrasah juga membentuk program-program yang menarik minat masyarakat seperti: membuka program kelas tahfidz, mengadakan ekstrakurikuler yang mendukung baik bakat dan minat siswa, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan, seperti berqurban, TPA, peringatan-peringatan HBI (Hari Besar

¹²⁵ Pemerintah Pusat, *Undang-undang tentang Merek* Nomor 15 Tahun 2001, 01 Agustus 2006.

¹²⁶ Barnawi, Loc. Cit.

Islam), dan mengikuti perlombaan baik antar sesama madrasah/ sekolah, lomba tingkat kecamatan, daerah, maupun provinsi.

Hal yang sama ditemukan dalam hasil penelitian yang dilakukan Adi Wibowo (2020), yang menyatakan bahwa MTs Negeri 1 Purworejo melibatkan komite sekolah dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan siswa dan kontrol anggaran yang diterima oleh madrasah. Dengan terlibatnya komite dalam kegiatan-kegiatan madrasah diharapkan mampu untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MTs Negeri 1 Purworejo.¹²⁷

Dengan adanya perencanaan mengenai peningkatan *brand image* di atas merupakan langkah yang tepat bagi madrasah untuk dapat menarik minat masyarakat sehingga terjalin hubungan timbal balik yang harmonis antara madrasah dengan masyarakat yang akan berdampak pada pengembangan dan kemajuan madrasah. Serta mampu mempertahankan eksistensinya ditengah ketatnya persaingan antar lembaga pendidikan.

B. Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Implementasi merupakan kegiatan untuk memastikan apakah strategi yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak.

¹²⁷ Adi Wibowo, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan, Vol. 3 No. 2, 2020), Hal. 114.

Selain itu, kesuksesan sebuah strategi perlu didukung dengan adanya hubungan timbal balik yang baik antara kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta masyarakat yang ada pada madrasah baik *internal* (yakni wali murid) maupun *eksternal* madrasah. Berdasarkan temuan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi ditemukan bahwa implementasi strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan *brand image* madrasah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru dan *brand image* madrasah. Kebijakan merupakan pondasi dalam sebuah pelaksanaan kegiatan. Hal ini senada dengan apa yang dijelaskan oleh James E. Anderson bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu dan diimplementasikan baik oleh individu maupun kelompok untuk memecahkan permasalahan tertentu.¹²⁸

Kebijakan-kebijakan yang digunakan MTs Negeri Berau dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah adalah dengan memberikan rekomendasi bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan seperti bimtek, diklat, kegiatan yang berkaitan dengan MGMP, lomba-lomba, seminar-seminar baik yang bersifat *online* maupun *offline*. Dan ketika ada kegiatan yang dilaksanakan diluar madrasah, kepala madrasah selalu mengizinkan para tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut.

¹²⁸ M. Irfan Islamy, *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000), Hal.17

Dari adanya kegiatan-kegiatan tersebut guru merasa sangat terbantu khususnya dalam pengembangan *skill* yang mereka miliki. Selain itu kegiatan-kegiatan tersebut dapat menjadi ajang bagi para tenaga pendidik untuk saling bertukar informasi seputar pengembangan pendidikan dan teknologi, baik mengenai penyusunan rencana pembelajaran, materi-materi pembelajaran maupun media yang akan digunakan dalam pembelajaran. Tenaga pendidik juga merasa bahwa mereka semakin mandiri, tidak bergantung kepada satu sumber saja untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Nur Aisah, dkk (2021), yang menyatakan bahwa dari hasil wawancara diketahui bahwa strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui pembinaan perencanaan pembelajaran dengan mengadakan kegiatan *In House Training* (IHT) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), aspek pelaksanaan pembelajaran dengan menyediakan fasilitas pembelajaran jarak jauh seperti menyediakan wifi, kuota belajar, handphone bagi siswa, komputer dan laptop, serta bimbingan pembuatan untuk BDR) dan dari aspek evaluasi pembelajaran dengan mengadakan pelatihan teknik evaluasi secara daring dengan mengundang narasumber dari luar sekolah.¹²⁹

Untuk kebijakan mengenai *brand image*, kepala madrasah menyebutkan untuk mendukung peningkatan citra madrasah adalah dengan melakukan

¹²⁹ Nur Aisah, dkk, *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar*. (Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan, Vol. 9 No. 4, 2021), Hal. 213.

perjanjian kerjasama (MoU) dengan pihak diluar madrasah. Misalnya dengan bekerjasama dengan puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya. Kemudian membuka program kelas tahfidz yang telah berjalan selama kurang lebih dua tahun. Dengan dibukanya kelas tahfidz ini menjadi hal yang paling menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putri mereka di MTs Negeri Berau. Selain itu, madrasah sangat memperhatikan pengembangan citra madrasah ini melalui program-program ekstrakurikuler, pembinaan baik pada bidang IPTEK dan IMTAQ, dan juga pada bidang olahraga, serta pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program tersebut.

Terdapat beberapa hambatan yang dirasakan oleh guru ketika pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang diberikan oleh pemerintah khususnya kepada ASN. Sebagai aparatur sipil negara, para guru dituntut untuk memenuhi dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang telah diatur pemerintah sebagai pusat utama. Akibat hal tersebut, guru merasa bahwa perhatian kepada peserta didik berkurang, karena disibukkan dengan banyaknya tugas dan jam mengajar yang berlebihan.

Hambatan lain bersumber dari murid dan orang tua, yakni adanya ketidak sepehaman antara madrasah dan orang tua murid dalam hal pembelajaran. Kemudian minimnya anggaran yang dimiliki madrasah, karena berfokus pada penanganan dan pencegahan covid-19 di madrasah. Tetapi faktor-faktor penghambat diatas tidak terlalu signifikan, maksudnya adalah

kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah masih dapat berjalan dengan baik. Dan kepala madrasah bersama tenaga pendidik terus berupaya untuk mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut.

C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru dan *Brand Image* Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau

Kegiatan evaluasi adalah tahap terakhir setelah melakukan perencanaan dan pelaksanaan strategi. Evaluasi merupakan ukuran dan bagian dari proses yang menentukan tingkat kinerja dan keberhasilan yang dicapai, guna mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan yang telah diterapkan. Oleh karena itu, evaluasi memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan proses. Sesuai dengan tugasnya sebagai kepala madrasah yakni sebagai supervisor yang memiliki peran untuk mengawasi, mengarahkan, mengevaluasi, serta mencari alternatif untuk penyelesaian masalah. Evaluasi kinerja guru diperlukan karena membantu untuk memahami peningkatan kinerja pekerjaan, penyesuaian gaji, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, rekrutmen karyawan, informasi yang tidak akurat, kesalahan desain kerja, pekerjaan yang adil, peluang dan tantangan eksternal.¹³⁰

¹³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1995), Hal. 135-137.

Berdasarkan kesimpulan teori yang disampaikan oleh Ngalim Purwanto dan Piet A. Sahertian dalam T. Hani Handoko, kinerja guru yang baik dapat dilihat dari aktivitasnya dalam melakukan tiga hal:

- a. Mendidik, guru sudah selayaknya menjadi contoh atau teladan yang baik bagi para muridnya. Guru harus selalu memperhatikan perkembangan yang terjadi pada murid-muridnya, menjadi teman sekaligus tempat berkeluh kesah bagi para muridnya. Tidak hanya itu saja, guru juga harus mampu membangun komunikasi yang baik dengan para murid, orangtua, sesama guru, maupun masyarakat.
- b. Mengajar, kinerja guru yang baik dapat dilihat ketika ia mengajar. Apakah guru tersebut mempersiapkan dan merencanakan dengan baik apa yang akan dijadikan bahan ajarnya, disiplin, bertanggung jawab, kreatif dan inovatif dalam pembelajarannya, mengevaluasi, dan lain sebagainya.
- c. Melatih, guru yang baik harus mampu menanamkan pada jiwa peserta didiknya untuk selalu memiliki akhlak yang mulia. Yaitu dengan mengajarkan nilai-nilai dan norma-norma yang ada baik agama maupun masyarakat, melatih para muridnya untuk mampu bekerjasama dengan individu maupun kelompok.

Sehingga ketika terjun di masyarakat dapat menjadi panutan bagi sekitarnya.¹³¹

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi, proses evaluasi kinerja guru ASN dan tenaga honorer di MTs Negeri Berau memiliki sedikit perbedaan. Untuk ASN proses evaluasi dilakukan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang langsung dinilai oleh kepala madrasah dan juga pengawas madrasah, menggunakan aplikasi SIEKA karena MTs Negeri Berau termasuk kedalam ruanglingkup Kementerian Agama RI, serta blanko supervisi yang wajib diisi baik yang berstatus ASN maupun honorer. Untuk penilaian SKP sendiri dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan beberapa unsur yakni: kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan target.

Temuan penelitian serupa juga disampaikan oleh Nisa Izzakyya (2019) yang menyatakan bahwa para pegawai di kantor KEMENAG Kab. Grobogan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), tentunya hal ini berdasarkan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Kantor Kementerian Agama Kab. Grobogan, meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, kedisiplinan, kerjasama serta, kepemimpinan. Namun tidak menutup masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.¹³²

¹³¹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017), Hal. 38-39.

¹³² Nisa Izzakyya, *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Grobogan*, (Skripsi: UIN Walisongo Semarang, 2019), 102.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau juga menggunakan aplikasi lainnya seperti SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) yang digunakan untuk membuat laporan kinerja ASN pada lingkungan Kemenag. Dengan penggunaan aplikasi ini diharapkan para pegawai dapat dengan mudah untuk melaporkan hasil kerjanya dengan efektif dan efisien, dan karna bersifat digital aplikasi ini juga memudahkan kepala madrasah dan pengawas madrasah untuk memantau ketercapaian kinerja para pegawainya. Dalam aplikasi ini berisi laporan mengenai program tahunan, program bulanan, serta program harian dalam cakupan satu tahun yang merujuk pada tugas pokok dan fungsi tiap-tiap ASN.

Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Yusnia Binti Kholifah (2020) pada evaluasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di MIN 3 Magetan dilakukan melalui program KKG yang didalamnya sudah termasuk ada penilaian kepribadian religius, supervisi akademik, dan melalui SIEKA untuk penilaian bagi karyawan. Hasil evaluasi terstruktur melalui PKG, supervisi akademik, dan SIEKA, secara umum/rata-rata menunjukkan bahwa kinerja guru dan karyawan di MIN 3 Magetan masuk pada kategori baik. Artinya, guru dan karyawan memiliki sikap profesionalisme yang bagus. Dengan demikian, mutu pendidikan/sekolah akan bisa dicapai.¹³³

¹³³ Yusnia Binti Kholifah, *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah: Studi Multikasus di MIN 3 Magetan dan SDIT Al Uswah Magetan*, (Disertasi: IAIN Tulungagung, 2020), Hal. 203.

Untuk evaluasi kinerja tenaga honorer dilakukan menggunakan blanko supervisi yang telah disediakan madrasah. Blanko ini berisi mengenai supervisi yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran, pengembangan silabus, penyusunan RPP, kegiatan pembelajaran, supervisi klinis, dan masih banyak lagi yang intinya berkaitan dengan kegiatan belajar. Blanko penilaian ini diisi oleh masing-masing individu dan langsung disupervisi oleh kepala madrasah sendiri. Untuk pelaksanaannya dilakukan setiap hari sebelum bapak atau ibu guru masuk kedalam kelas untuk mengajar. Tetapi karena banyaknya kegiatan yang ada di madrasah dan adanya hambatan-hambatan lain yang tak terduga, pelaksanaan evaluasi ini tidak dapat berjalan sesuai dengan jadwal tersebut. Sebagai gantinya, kepala madrasah melakukan kegiatan evaluasi ketika guru-guru selesai menyusun RPP, yakni sebelum memasuki tahun ajaran baru.

Dari adanya kebijakan dan program-program yang dicanangkan madrasah menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Negeri Berau memiliki hasil yang baik dan terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Selain diukur melalui pencapaian SKP, blanko supervisi, dan aplikasi SIEKA peningkatan kinerja guru juga dapat dilihat dari sisi prestasi yang dicapai baik oleh guru itu sendiri maupun siswa. MTs Negeri Berau memiliki segudang prestasi yang diraih, prestasi-prestasi yang dicapai tidak terlepas dari adanya peran guru yang kompeten dan bertanggung jawab pada bidangnya untuk membimbing dan mengarahkan para siswa untuk

mencapai dan mempertahankan prestasi yang telah didapatkan. Untuk data prestasi dapat dilihat pada lampiran.

Dari beberapa tahapan evaluasi yang digunakan oleh MTs Negeri Berau telah sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Ngalim Purwanto dan Piet A. Sahertian bahwasanya kinerja guru yang baik dapat dilihat dari bagaimana cara guru mendidik, mengajar, dan melatih murid-muridnya. Blanko supervisi ini berfungsi sebagai alat untuk mengetahui ketercapaian kegiatan belajar mengajar dan hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki agar pembelajaran dimasa yang akan datang menjadi lebih baik lagi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Susmiyati (2020), berdasarkan analisis data hasil penelitian ini kinerja guru menunjukkan angka yang lebih baik jika dipengaruhi oleh faktor secara kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan secara bersamaan. Terbukti kedua faktor tersebut secara bersamaan memberi kontribusi pengaruh bagi peningkatan kinerja guru sebesar 56,1%. Dengan kata lain jika peran kepemimpinan kepala madrasah dan pelaksanaan supervisi pendidikan semakin meningkat, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja guru.¹³⁴

Evaluasi merupakan ukuran dan bagian dari proses yang menentukan tingkat kinerja dan keberhasilan yang dicapai, guna mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan yang telah diterapkan. Oleh karena itu, evaluasi memainkan peran yang sangat penting dalam

¹³⁴ Sri Susmiyati, *Loc. Cit.* Hal. 49.

keseluruhan proses. Untuk evaluasi ketercapaian program untuk meningkatkan *brand image* di MTs Negeri Berau mengacu pada 8 standar nasional pendidikan yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Apabila membicarakan 8 standar pendidikan, erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. Akreditasi merupakan kegiatan evaluasi dan penilaian kualitas sebuah lembaga pendidikan yang dilakukan oleh tim yang disebut asesor. Penilaian ini dilaksanakan setiap lima tahun sekali. Dari data observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah peneliti ambil di lapangan, MTs Negeri Berau memiliki nilai akreditasi A dengan rentang nilai 93 (sembilan puluh tiga).

Dari sisi humas, evaluasi yang dilakukan untuk mengukur ketercapaian program madrasah dalam upaya meningkatkan *brand image* madrasah melalui laporan pertanggung jawaban yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali/ per semester. Dari laporan ini akan terlihat program-program apa saja yang sudah berjalan atau tidak berjalan, kemudian kekurangan-kekurangan apa saja yang perlu diperbaiki untuk kedepannya. Kemudian madrasah juga melakukan evaluasi melalui rapat koordinasi dan biasanya melibatkan baik kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta orang tua siswa/ komite.

Citra atau *brand image* merupakan suatu nilai dari sudut pandang masyarakat. Semakin tinggi minat masyarakat sekitar tentang *brand image*

madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat partisipasi masyarakat untuk madrasah. Untuk itu, madrasah harus mampu membangun hubungan yang baik dengan masyarakat dan membangun *brand* yang baik untuk menarik minat masyarakat. Keller menyatakan faktor pembentuk *brand image* dapat di kelompokkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

- a. *Favorability of brand association*, dalam hal ini berkaitan dengan kepercayaan konsumen bahwa merek memiliki manfaat bagi mereka.
- b. *Strength of brand association*, berkaitan dengan kekuatan asosiasi suatu merek tertentu yang ada dalam ingatan konsumen.
- c. *Unique of brand association*, merupakan keunikan dari asosiasi merek suatu produk yang akan dipandang lain dan akan memberikan citra yang berbeda dari pesaing.¹³⁵

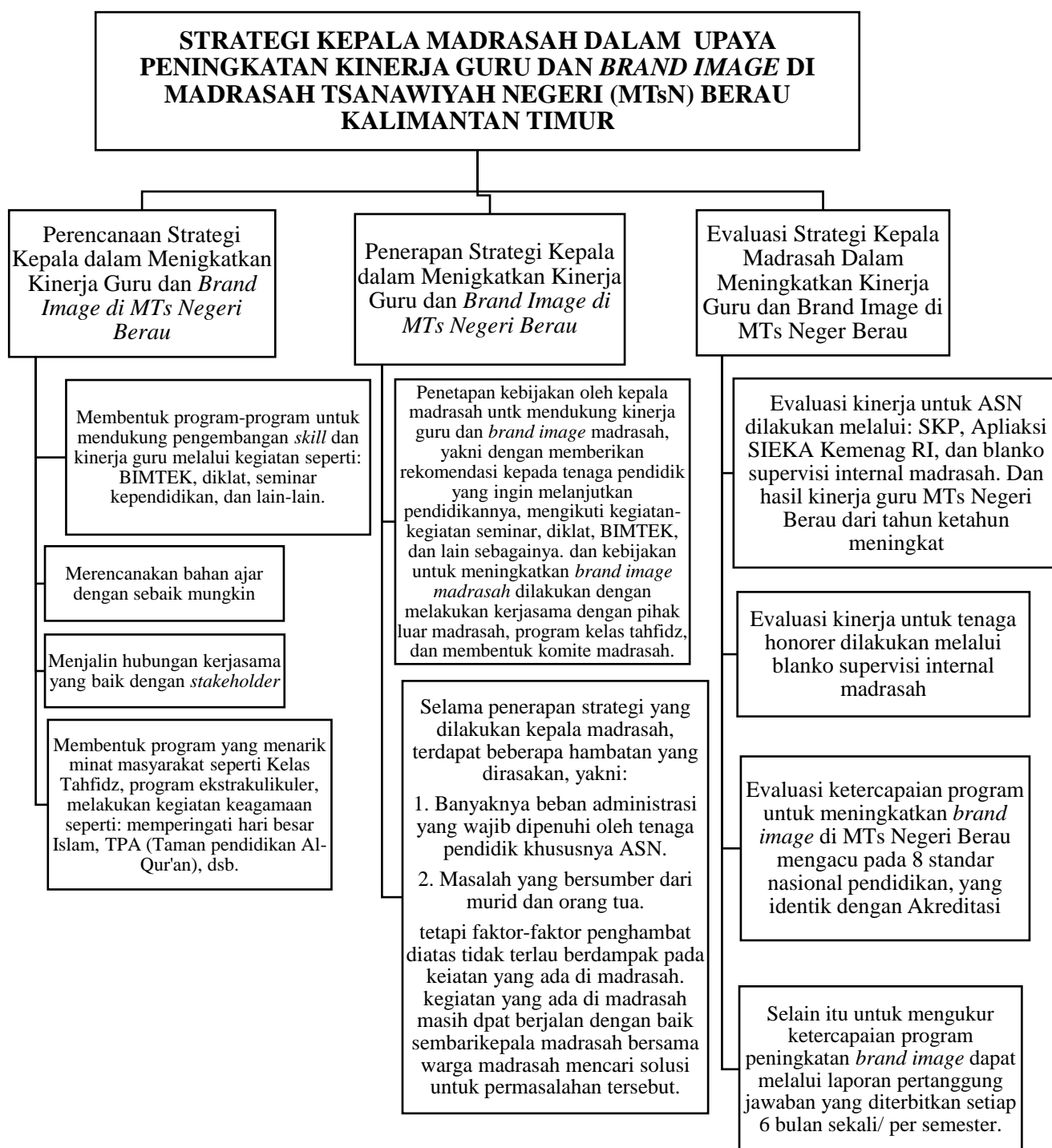
Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diketahui bahwa program-program yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan *brand image* adalah dengan menjalin hubungan yang baik dengan *stakeholder* seperti mengadakan komite madrasah, melibatkan orang tua murid dalam berbagai kegiatan madrasah, membuat MoU dengan pihak luar madrasah, membuka program kelas tahfidz, dan lain sebagainya. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Keller sudah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh

¹³⁵ B. Istiyanto & Nugroho L, *Analisis Pengaruh Brand Image, Harga, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mobil (Studi Kasus Mobil LCGC Di Surakarta)*. (Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2017), Hal. 12.

MTs Negeri Berau dalam membangun *brand imagenya*. MTs Negeri Berau pada pandangan masyarakat merupakan salah satu sekolah Islam Negeri yang memiliki segudang prestasi baik dari sisi akademik maupun non akademiknya. Hal tersebut yang menjadikan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Berau menjadi sekolah tujuan favorit sehingga angka persaingan dan kepercayaan masyarakat kepada madrasah meningkat.

Dalam hal ini, humas juga memiliki peran yang sangat penting dalam penciptaan *branding* yang dimiliki madrasah. Salah satunya adalah penggunaan sosial media berupa instagram, facebook, dan web madrasah untuk mempublikasikan berbagai program kegiatan maupun prestasi-prestasi yang diraih oleh MTs Negeri Berau. Dengan dilakukannya publikasi ini mampu menarik respon yang positif dari masyarakat sehingga mempermudah lembaga untuk mengembangkan lebih baik lagi *branding* yang mereka miliki.

D. Model Bagan Hasil Penelitian



Bagan 5.1 Hasil Penelitian

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersumber pada hasil penelitian beserta pembahasan dan teori yang mendasari penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perencanaan strategi yang dilakukan kepala MTs Negeri Berau untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan: pertama, membentuk program-program yang mendukung pengembangan *skill* dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keagamaan. Kegiatan-kegiatan tersebut seperti BIMTEK, diklat, seminar-seminar kependidikan, dan lain sebagainya. Untuk pelaksanaan kegiatan ini dalam RKAS dijadwalkan pada tiap triwulan ke-IV, tetapi pada kenyataannya kegiatan-kegiatan tersebut tidak sepenuhnya terlaksana. Seperti yang telah peneliti sampaikan sebelumnya, bahwa kegiatan-kegiatan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga pendidik dan juga madrasah. Hal ini dikarenakan minimnya anggaran yang dimiliki madrasah dan munculnya pandemi seperti saat ini, dana madrasah dikurangi dan dialihkan pada pencegahan covid-19 di madrasah. Kedua, merencanakan dengan sebaik mungkin bahan ajar sebelum diberikan kepada siswa. Hal ini berkaitan dengan penyusunan silabus pembelajaran sesuai dengan RPP, kemudian menyiapkan media-media

pembelajaran dan alat tes yang akan digunakan selama pembelajaran. Untuk perencanaan mengenai peningkatan *brand image*, madrasah menjalin hubungan yang baik dengan *stakeholder*. Hal ini dilakukan dengan cara mengadakan komite madrasah, melibatkan orang tua murid dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti peringatan idul adha, perpindahan kelas IX, kemudian mengundang narasumber dari luar madrasah untuk kegiatan seperti upacara bendera, dan membuat MoU dengan pihak luar madrasah. Kemudian madrasah juga membentuk program-program yang menarik minat masyarakat seperti: membuka program kelas tahfidz, mengadakan ekstrakurikuler yang mendukung bakat dan minat siswa, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan, seperti berqurban, TPA, peringatan-peringatan HBI (Hari Besar Islam), dan mengikuti perlombaan baik antar sesama madrasah/ sekolah, lomba tingkat kecamatan, daerah, maupun provinsi.

2. Penerapan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan *brand image* madrasah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru dan *brand image* madrasah. Kebijakan-kebijakan yang digunakan MTs Negeri Berau dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah adalah dengan memberikan rekomendasi bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan seperti bimtek, diklat, kegiatan yang berkaitan dengan MGMP, lomba-lomba, seminar-seminar baik yang bersifat *online* maupun *offline*. Dan ketika ada kegiatan yang

dilaksanakan diluar madrasah, kepala madrasah selalu mengizinkan para tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut. Untuk kebijakan mengenai *brand image*, kepala madrasah menyebutkan untuk mendukung peningkatan citra madrasah adalah dengan melakukan perjanjian kerjasama (MoU) dengan pihak diluar madrasah. Misalnya dengan bekerjasama dengan puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya. Kemudian membuka program kelas tahfidz yang telah berjalan selama kurang lebih dua tahun. Dengan dibukanya kelas tahfidz ini menjadi hal yang paling menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putri mereka di MTs Negeri Berau. Selain itu, madrasah sangat memperhatikan pengembangan citra madrasah ini melalui program-program ekstrakurikuler, pembinaan baik pada bidang IPTEK dan IMTAQ, dan juga pada bidang olahraga, serta pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program tersebut. Terdapat beberapa hambatan yang dirasakan oleh guru ketika pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang diberikan oleh pemerintah khususnya kepada ASN. Hambatan lain bersumber dari murid dan orang tua, yakni adanya ketidak sepahaman antara madrasah dan orang tua murid dalam hal pembelajaran. Kemudian minimnya anggaran yang dimiliki madrasah, karena berfokus pada penanganan dan pencegahan covid-19 di madrasah.

3. Proses evaluasi kinerja guru ASN dan tenaga honorer di MTs Negeri Berau memiliki sedikit perbedaan. Untuk ASN proses evaluasi dilakukan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), serta blanko supervisi yang wajib diisi baik yang berstatus ASN maupun honorer. Untuk penilaian SKP sendiri dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan beberapa unsur yakni: kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan target. Selain itu, MTs Negeri Berau juga menggunakan aplikasi lainnya seperti SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) yang digunakan untuk membuat laporan kinerja ASN pada lingkungan Kemenag. Untuk evaluasi kinerja tenaga honorer dilakukan menggunakan blanko supervisi yang telah disediakan madrasah. Blanko ini berisi mengenai supervisi yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran, pengembangan silabus, penyusunan RPP, kegiatan pembelajaran, supervisi klinis, dan masih banyak lagi yang intinya berkaitan dengan kegiatan belajar. Dari adanya kebijakan dan program-program yang dicanangkan madrasah menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Negeri Berau memiliki hasil yang baik dan terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Untuk evaluasi ketercapaian program untuk meningkatkan *brand image* di MTs Negeri Berau mengacu pada 8 standar nasional pendidikan yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Apabila membicarakan 8 standar

pendidikan, erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. MTs Negeri Berau memiliki nilai akreditasi A (Unggul) dengan rentang nilai 93 (sembilan puluh tiga).

B. Saran

Saran diperlukan untuk perbaikan yang lebih baik lagi kedepannya. Tanpa mengurangi rasa hormat kepada seluruh pihak yang terkait dan untuk kesuksesan program peningkatan kinerja guru dan *brand image* di MTs Negeri Berau, peneliti memiliki beberapa saran terkait dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang terlibat yakni sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Madrasah dan Humas

Diharapkan untuk terus mempertahankan, bersinergi, dan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk terus melahirkan program-program yang mampu meningkatkan kinerja guru dan *brand image* madrasah.

2. Bagi Tenaga Pendidik

Untuk tenaga pendidik diharapkan terus menggali potensi yang dimiliki dengan memanfaatkan program, sarana dan prasarana, serta kebijakan yang telah ditetapkan madrasah untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki sekaligus untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di MTs Negeri Berau. Dan yang pastinya akan berdampak pula pada peningkatan *brand image* yang ada pada masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian yang mendalam mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan *brand image* di madrasah. Keemudian, mempersiapkan sebaik mungkin bahan-bahan penelitian agar ketika terjun ke lapangan tidak bingung dan dapat mengumpulkan data-data yang sesuai dengan harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 1991. Undang-undang Tentang SISDIKNAS. Jakarta: Sinar Grafika
- _____. Al-Qur'an, 21: 35.
- Abas, Erjati. 2017. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ahmad. 2020. Manajemen Strategis. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Aisah, Nur, dkk. 2021. Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Ttakalar. Jurnal *Education and Development* Institut Pendidikan Tapanuli Selatan.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktis. Bandung: Rosdakarya.
- Assauri, Sofian. 2013. *Strategic Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Bafadal. 1992. Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2013. Brand School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media .
- Grafura, Lubis. 2014. Strategi Implementasi Pendidikan. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Gulo, W. 2008. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: Grasindo
- Handoko, T. Hani. 1995. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Siti Ma'rifatul. 2012. "Strategi Membangun Brand Image Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (Studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)". Tesis. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang.
- Helmawati. 2014. Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ madrasah Melalui Manajerial Skills. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hidayat, Ara. 2010. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Pustaka Eduka.
- Hunger, David. J dan Thomas L. Wheelen. _____. *Manajemen Strategis*. Julianto Agung S. 2003. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Islamy, M. Irfan. 2000. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Istiyanto, B. & Nugroho L. 2017. *Analisis Pengaruh Brand Image, Harga, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mobil (Studi Kasus Mobil LCGC Di Surakarta)*. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis.
- Izzakyya, Nisa. 2019. *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Grobogan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
- Jasmani, dkk. 2013. *Supervisi Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartajaya, Hermawan. 2007. *Hermawan Kartajaya On Brand Seri 9 Elemen Marketing*. Bandung: Penerbit Mizan.
- Khairah, Afrahul. 2018. *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan SDM di MTs Istiqomah Islamic Fullday School Sunggal*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Kholifah, Yusnia Binti. 2020. *Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah: Studi Multikasus di MIN 3 Magetan dan SDIT Al Uswah Magetan*. Disertasi. IAIN Tulungagung.
- Kotler, Philip. 2002. *Manajemen Pemasaran Edisi.Milenium*. Jakarta: PT. Prehellindo.
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mairani, Cut. 2019. *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mmeningkatkan Kinerja Guru di MTs Al – Maanar Tembug*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mardalis. 1995. *Meotde Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mekarisce, Arnild Augina. 2020. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*. Vol. 12.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. I. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Jono M dkk. 2014. *Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi*. Bogor: IPB Press.
- Nurdin, Syafruddin dkk. 2002. *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.
- Pemerintah Pusat. 2006. *Undang-undang tentang Merek Nomor 15 Tahun 2001*.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional Konsep, Peran, Strategis dan Pengembangannya*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Purwanto, M. Ngalm. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakrya.
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LkiS Pinting Cemerlang.
- Rifai. 2019. *Kualitatif: Teori, Praktek & Riset Penelitian Kualitatif Teologi*. Solo: Yoyo Topten Exacta.
- Ritonga, Zuriani. 2020. *Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi)*. Sleman: Deepublish.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozaq, Zainur Roziqin Hefny. 2018. Menggagas Competitive Advantage melalui Branding Image di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Jurnal ilmiah DIDAKTIKA*, 18.2.
- Rukmana, Yulia. 2016. *Strategi Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan (Studi Multikusus di SMA Negeri 3*

- Malang dan SMA Nurul Jadid Paiton Probolinggo). Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sadat, Andi. 2009. *Brand Belief: Strategi Membangun Merek Berbasis Keyakinan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. 2007. *Manajemen.Strategik.dalam.Peningkatan.Mutu.Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Salim dan Syahrur. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Schiffman, Leon G. dan Leslie Lazar Kanuk. 2000. *Consumer Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.Inc,
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setyadi, Bardley dan Viona Rosalina. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, Vol. 2 No. 1.
- Soandi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Retika Profesi Keguruan*. Bandung: ADITAMA.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep Guru Konsep Strategi dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana.
- Susmiyati, Sri. 2020. *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pendidikan*. Fenomena: Jurnal Penelitian, Vol. 12 No. 1.
- Sutisna. 2003. *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syafrudin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media.

- Tjiptono, Fandy. 2005. *Brand Management Strategy*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wahyudin, Undang Ruslan. 2020. *Manajemen Pendidikan (Teoritik dan Praktik dalam Penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Wibowo, Adi. 2020. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, *IJIEM: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan*, Vol. 3 No. 2.
- Wibowo, Ahmad Elly. 2018. *Strategi Membangun Brand Image Dalam Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan MAN 2 Ponorogo*. Tesis. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 2914/Un.03.1/TL.00.1/12/2021 29 Desember 2021
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala MTs Negeri Tanjung Redeb Berau
di
Kabupaten Berau

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

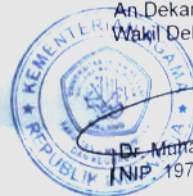
Nama : Khofifah Evaralda Anggreini
NIM : 18170007
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik : Ganjil - 2021/2022
Judul Skripsi : **Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image Di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur**
Lama Penelitian : Januari 2022 sampai dengan Maret 2022 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Muhammad Walid, MA
INIP: 19730823 200003 1 002

Tembusan :

1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Lampiran 2 Balasan Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BERAU
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI BERAU
Jalan Durian II No.05 Tanjung Redeb-Berau 77311
Telepon (0554) 21059, Email : mtsntanjungredebberau@gmail.com
Status Terakreditasi "A" Berdasarkan SK.BAN-S/M Prov.Kaltim
Nomor : 1013/BAN-SM/SK/2019 Tanggal 18 Nopember 2019

SURAT IZIN RISET / PENELITIAN

NOMOR : B-050/ Mts.16.05.01/04/PP.01.1/02/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Berau, dengan ini mempersilahkan/memberikan izin untuk melakukan Riset/Penelitian sesuai dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Nomor : 2914/Un.03.1/TL.00.1/12/2021 Kepada :

Nama : Kholiffah Evaralda Anggreini
NIM/NIMKO : 18170007
Pekerjaan : Mahasiswi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Brand Image Di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur

Demikian untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..



Tanjung Redeb, 02 Februari 2022
Kepala

GATOT SUBROTO, S.Ag
NIP. 197205192000031002

Tembusan :

1. Kepala Kemenag Kab.Berau ;
2. Wakil Dekan Bidang Akademik
3. Kepala MTsN Berau

Catatan :

Dalam melakukan Riset/Penelitian agar Berkoordinasi dengan Kepala Madrasah

Lampiran 3 Matriks Penelitian

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan <i>Brand Image</i> di MTsN Berau	1. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru	1. Perencanaan strategi 2. Implementasi strategi	1. Penetapan visi dan misi 2. Melakukan analisis SWOT 1. Penetapan kebijakan 1. Penilaian kinerja	1. Data Primer <ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah MTsN Berau • Guru/ tenaga pendidik MTsN Berau 2. Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Dokumentasi 	1. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian Kualitatif 2. Jenis penelitian yg digunakan: Studi Lapangan (<i>Filed Research</i>) 3. Teknik Pengumpulan Data: <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Wawancara • Dokumentasi 	1. Bagaimana perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> MTsN Negeri Berau? 2. Bagaimana penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan <i>brand</i>

		3. Evaluasi strategi	guru yang berkaitan dengan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih siswa 2. Pemecahan masalah yg ada		4. Analisis Data: <ul style="list-style-type: none"> • Reduksi data • <i>Display</i> data (Penyajian data) • Konklusi (Penarikan kesimpulan) 5. Keabsahan Data: <ul style="list-style-type: none"> • Kredibilitas (<i>Credibility</i>) • Transferabilitas (<i>Transferability</i>) • Dependabilitas (<i>Dependability</i>) • Konfirmabilitas 	<i>image</i> MTs Negeri Berau? 3. Bagaimana evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan <i>brand image</i> di MTs Negeri Berau?
	2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkn <i>Brand Image</i>	1. Perencanaan strategi 2. Implementasi strategi	1. Penetapan visi dan misi 2. Melakukan analisis SWOT 1. Penetapan kebijakan	1. Data Primer <ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah MTsN Berau • Kepala HUMAS MTsN Berau 2. Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Dokumentasi 		

		3. Evaluasi strategi	1. Mengukur ketercapaian strategi 2. Peningkatan kualitas baik pada bidang pelayanan maupun sarana dan prasarana			
--	--	----------------------	---	--	--	--

INSTRUMEN WAWANCARA

A. Matirik Instrumen Wawancara

Fokus Penelitian	Indikator/ Aspek	Instrumen	Pertanyaan
Gambaran Obyek Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah 2. Visi, Misi, Tujuan 3. Dta Guru 4. Data Siswa 5. Data Sarpras 6. Pencapaian Prestasi 7. Program Tahunan/ Renstra, dll 	Kepala Madrasah Dokumentasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perkembangan MTsN Berau dari tahun ke tahun? 2. Apa visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai MTsN Berau? 3. Bagaimana kualifikasi dan kondisi tenaga pendidik yang ada di MTsN Berau? 4. Bagaimana kondisi perkembangan siswa yang ada di MTsN Berau? 5. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di MTsN Berau? 6. Bagaimana prestasi yang diraih baik oleh siswa maupun tenaga pendidik di MTsN Berau? 7. Bagaimana program tahunan atau renstra yang dilaksanakan di MTsN Berau?
Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Berau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan visi dan misi 2. Melakukan analisis SWOT 	Kepala Madrasah Guru/ Tenaga Pendidik Dokumentasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berapa lama bapak telah menjabat sebagai kepala madrasah di MTsN Berau ini? 2. Bagaimana tahapan perencanaan strategi yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN Berau? 3. Program-program apa saja yang dipersiapkan baik oleh madrasah sendiri ataupun kemenag (karena dibawah naungan kemenag) untuk menunjang kinerja guru?

<p>Penerapan/implemmtasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Berau</p>	<p>1. Penetapan kebijakan</p>	<p>Kepala Madrasah Guru/ Tenaga Pendidik Dokumentasi</p>	<p>1. Kebijakan-kebijakan apa saja yang ditetapkan agar strategi yang telah direncanakan tadi dapat berjalan sesuai dengan rencana? 2. Faktor apa saja yg dapat mempengaruhi kinerja guru? 3. Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan strategi berlangsung?</p>
<p>Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Berau</p>	<p>1. Penilaian kinerja guru yang berkaitan dengan kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih siswa 2. Pemecahan masalah yg ada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah • Guru/ Tenaga Pendidik • Dokumentasi 	<p>1. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program-program tersebut terhadap kinerja guru? 2. Bagaimana solusi yg bapak ciptakan untuk menghadapi hambatan-hambatan yg ada? 3. Bagaimana supervisi yg bapak lakukan pada kinerja guru? Adakah rencana penilaian khusus yang disiapkan?</p>
<p>Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan brand image (citra) di MTs Negeri Berau</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah • Kepala HUMAS • Dokumentasi 	<p>1. Untuk peningkatan <i>brand image</i> atau citra madrasah apakah ada strategi khusus yang digunakan? 2. <i>Branding</i> seperti apa yang diciptakan MTsN Berau (sebagai ciri khas) yang dapat menarik konsumen?</p>
<p>Penerapan/implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan brand image (citra) di MTs Negeri Berau</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah • Kepala HUMAS • Dokumentasi 	<p>1. Kebijakan-kebijakan apa saja yg ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan <i>branding image</i> ini? 2. Hambatan-hambatan apa saja yg terjadi selama pelaksanaan strategi atau program-program tsb?</p>

			3. Apakah dengan adanya kinerja yg baik dari guru dapat meningkatkan citra atau <i>brand image</i> di masyarakat?
Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan <i>brand image</i> (citra) di MTs Negeri Berau		<ul style="list-style-type: none"> • Kepala Madrasah • Kepala HUMAS • Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pandangan bapak/ibu citra madrasah MTsN Berau? 2. Evaluasi apa yang digunakan oleh madrasah untuk menilai ketercapaian/ target <i>brand image</i> di masyarakat? 3. Bagaimana tahapan-tahapan evaluasi strategi mengenai brandd image?

INSTRUMEN DOKUMENTASI

1. Dokumen profil MTsN Berau
2. Dokumen sejarah MTsN Berau
3. Dokumen visi, misi, dan tujuan MTsN Berau
4. Dokumen rencana/ program mengenai kinerja guru dan kegiatan *branding* di MTsN Berau
5. Dokumen data guru MTsN Berau
6. Dokumen data siswa MTsN Berau
7. Dokumen data sarpras MTsN Berau
8. Dokumen terkait pencapaian prestasi di MTsN Berau (guru, siswa, maupun madrasah)
9. Dokumen terkait penilaian kinerja guru MTsN Berau

Lampiran 4 Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Berau

Narasumber	:	Kepala Madrasah
Nama	:	Gatot Subroto, S. Ag
Hari/ Tanggal	:	Kamis, 3 Februari 2022

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Perencanaan Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru		
1.	Berapa lama bapak telah menjabat sebagai kepala madrasah di MTsN Berau ini?	Terhitung mulai tanggal Maret 2018 sampai sekarang, 4 tahun
2.	Bagaimana tahapan perencanaan strategi yang dilakukan bapak sebagai kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN Berau?	Hal yang harus dipersiapkan adalah 1) Menanamkan nilai-nilai agama, 2) Mempersiapkan sebaik mungkin perangkat pembelajaran yang akan digunakan, 3) Menanamkan kepada diri tenaga pendidik sifat bijaksana dan kasih sayang.
3.	Adakah kualifikasi tertentu yang ditetapkan oleh MTsN Berau dalam perekrutan guru?	Tenaga pendidik yg ada di MTsN Berau pelan-pelan mulai terpenuhi, kualifikasi yg dibutuhkan secara umum memiliki latar pendidikan minimal S1, dan sesuai dengan latar belakang pendidikan/ bidang yang diajarkan. Tetapi masih ada beberapa bidang yang belum sesuai seperti pada bidang SBK, dan perpustakaan. Untuk kualifikasi penerimaan tenaga pendidik untuk PNS tidak ditentukan oleh madrasah, tetapi ditentukan langsung oleh pihak Kanwil (Kemenag Kabupaten Berau). Jika untuk tenaga pendidik Honorer, madrasah dapat menentukan sendiri dan disesuaikan dengan kebutuhan madrasah. Karena MTs merupakan satker (satuan kerja) yang memiliki wewenang untuk mengatur, merekrut, menggaji pegawai. Kantor wilayah hanya mengetahui dan mengecek ada kekurangan atau tidak.

	<p>4. Program-program apa saja yang dipersiapkan baik oleh madrasah sendiri ataupun kemenag (karena dibawah naungan kemenag) untuk menunjang kinerja guru?</p>	<p>Program-program tersebut seperti pelatihan atau diklat, bimtek, dsb tetapi tidak terprogram, dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi madrasah. Karena minimnya biaya yang dimiliki madrasah. Tetapi kalau ada pelatihan dari luar madrasah pasti diikuti, baik offline maupun online. Intinya adalah guru belajar bagaimana menjadi sebenar-benarnya guru. Karena guru merupakan panutan yang bicaranya, perilakunya ditiru bukan hanya oleh murid tetapi juga orang sekitarnya.</p> <p>Selain itu kepala madrasah menyiapkan program khusus yaitu siraman rohani, yang dilaksanakan setiap harinya setelah ba'da dzuhur bersama di masjid madrasah, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan yang nantinya akan berguna bagi bapak ibu guru baik pada kehidupan sehari-hari maupun kedepannya dalam belajar-mengajar.</p>
B. Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru		
	<p>5. Kebijakan-kebijakan apa saja yang ditetapkan agar strategi yang telah direncanakan tadi dapat berjalan sesuai dengan rencana?</p>	<p>Apabila guru ingin menambah wawasan, ingin menambah ilmu pengetahuan baik secara daring maupun luring akan diberikan rekomendasi. Untuk program-prorannya berupa MGMP, pelatihan maupun diklat dan lain sebagainya. Untuk bahan pegangan belajar guru, madrasah memberikan fasilitas berupa perpustakaan dan internet yang dapat diakses 24 jam, sehingga tergantung lagi pada guru bagaimana memanfaatkannya.</p>
	<p>6. Faktor apa saja yg dapat mempengaruhi kinerja guru dan Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan strategi berlangsung?</p>	<p>Pertama, adanya masalah dalam kegiatan belajar mengajar guru merasa pekerjaan yang mereka lakukan 2x lipat daripada biasanya. Seperti pada saat pandemi seperti ini, diberlakukannya PTM oleh pemerintah.</p> <p>Kemudian faktor penghambat yang muncul baik dari anak-anak murid maupun dari dalam guru-guru sendiri. Secara keseluruhan kinerja guru di MTSN Berau baik, tetapi tidak 100%. Kepala madrasah dan guru-guru terus berupaya untuk</p>

		<p>mengatasi hambatan-hambatan yang adad dengan sebaik mungkin.</p> <p>Selain itu adanya orangtua yang tidak sepaham dengan madrasah, ada beberapa orang tua murid yang inginnya seperti ini. Tetapi apabila diterapkan di madrasah tidak semudah itu.</p>
C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru		
7.	Bagaimana hasil dari pelaksanaan program-program tersebut terhadap kinerja guru?	Dengan program-program yang ada memberikan dampak yang baik bagi guru-guru dan memuaskan. Contohnya, pada program MGMP yang mana guru-guru dari seluruh sekolah yg ada di Kab. Berau dapat bersama-sama membentuk bank soal, dan lain sebagainya.
8.	Bagaimana solusi yg bapak ciptakan untuk menghadapi hambatan-hambatan yg ada?	Sebagai kepala madrasah akan terus berusaha memperbaiki hubungan baik dengan guru-guru dan masyarakat madrasah. Saling bertukar pikiran, dan berusaha memenuhi apa yang dibutuhkan oleh bapak ibu guru maupun karyawan. Tetapi tidak semua dapat diwujudkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dan prioritasnya bagi madrasah.
9.	Bagaimana supervisi yg bapak lakukan pada kinerja guru? Adakah rencana penilaian khusus yang disiapkan?	<p>Untuk penilaian masing-masing pegawai, untuk ASN menggunakan SKP yang langsung dinilai oleh kepala madrasah dan pengawas madrasah. Untuk penilaian ini dilaksanakan setiap tahun. Untuk tenaga honorer, kepala madrasah menyiapkan blanko supervisi yang diisi oleh masing-masing individu dan dinilai setiap hari sebelum bapak ibu guru masuk ke dalam kelas untuk mengajar. Tetapi karena banyaknya kegiatan yang ada di madrasah penilaian tidak dapat dilakukan sesuai dengan jadwal tersebut.</p> <p>Dan penggunaan aplikasi seperti SIMPATIKA, RKA, SI EKA (terkait dengan lapoan kinerja harian) untuk ASN, EMIS dan lain sebagainya.</p>

10	Prestasi-prestasi apa saja yg telah diraih guru dalam beberapa tahun terakhir?	Prestasi yang diraih membuat karya ilmiah atau buku, kaligrafi, pidato, dan lain sebagainya. Dan dapat dikatakan MTsN Berau memiliki daya kompetitif yang tinggi.
----	--	---

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Berau

Narasumber	:	Guru Mapel Bahasa Inggris
Nama	:	Ma'rufah, S. Pd. I
Hari/ Tanggal	:	Selasa, 8 Februari 2022

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Perencanaan Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru		
1.	Berapa lama bapak telah menjabat sebagai tenaga pendidik di MTsN Berau ini?	6 tahun (sejak tahun 2014) sebelumnya pernah bekerja di MIN 1 Berau
2.	Bagaimana tahapan perencanaan strategi yang dilakukan sebagai kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN Berau? Dan seberapa pentingkah perencanaan strategi harus dilakukan dalam lembaga pendidikan khususnya di MTsN Berau?	<p>Sebagai ASN dalam pelaksanaan tugas-tugasnya selalu mengacu pada peraturan pemerintah terutama Kementerian Agama. Selama pandemi para tenaga pendidik dituntut untuk mengerti dan menguasai IT. Karena laporan-laporan kinerja ASN dilakukan secara Online, yaitu SI Eka dan prestasi guru dinilai melalui SKP. Untuk menunjang kualitas pendidikan di madrasah, guru-guru selalu mengikuti informasi dan perkembangan mengenai dunia pendidikan terutama dari pemerintah terkait yaitu kemendikbud, kementerian agama, dan dinas pendidikan kab. Berau. Selama pandemi, guru-guru senantiasa mengikuti perkembangan dan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan kurikulum yang telah ditetapkan pemerintah yaitu kurikulum Covid-19 yang mana berisi materi-materi esensial saja. Materi yang disampaikan tidak boleh memberatkan siswa, karena dimasa pandemi kesehatan siswa adalah hak yang paling penting.</p> <p>Untuk sistem informasi teknologi sebagai pendidik senantiasa belajar dan belajar, mencari informasi baik dari teman-teman internal maupun eksternal madrasah misalnya MGMP. Dimana guru terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di MTs Negeri Berau.</p>

		<p>Salin itu MTsN berau juga menggunakan aplikasi E-learning yang diciptakan madrasah untuk membantu proses kegiatan belajar mengajar.</p> <p>Karena ASN memiliki <i>job descriptionnya</i> masing-masing berupa jurnal harian yang mencatat perencanaan kinerja yang akan dilaksanakan apa saja. Selain itu sebagai tenaga pendidik memiliki perencanaan pendidikan yg disebut RPP yang dirancang sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Dan juga sebelum mengajar guru sudah harus memahami standar kompetensi, kompetensi dasar, dan silabus sebelum menyampaikan kepada siswa. guru juga memiliki buku pegangan guru dan siswa juga memiliki buku pegangan siswa yang mana hal ini akan menjadi jembatan penghubung agar materi dapat disampaikan dengan tepat.</p>
3.	Program-program apa saja yang dipersiapkan baik oleh madrasah sendiri ataupun kemenag (karena dibawah naungan kemenag) untuk menunjang kinerja guru?	<p>Untuk meunjang dan meningkatkan kompetensi guru dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan atau diklat pengembangan diri forum MGMP. Tetapi selama pandemi guru-guru mengikuti diklat-diklat melalui online saja. Dan juga mengikuti event-event perlombaan berbasis online pula. Dan alhamdulillah hasil yang didapatkan sangat memuaskan dan membanggakan madrasah. Serta secara tidak langsung juga meningkatkan citra madrasah di mata masyarakat.</p>
B. Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru		
4.	Kebijakan-kebijakan apa saja yang ditetapkan agar strategi yang telah direncanakan tadi dapat berjalan sesuai dengan rencana?	<p>Kebijakan-kebijakan yg ditetapkan diambil melalui rapat-rapat bersama guru. Kebijakan-kebijakan tertentu baik secara internal, kebijakan yg berkaitan dengan siswa, tenaga pendidik dan kependidikan, terkadang mengundang wali murid juga. Dan biasanya kepala madrasah mengundang narasumber terkait dalam forum-forum guru. Kebijakan yg ditetapkan selalu didasarkan pada hukum yang telah ditetapkan pemerintah selaku aparat sipil negara. Karena sesuai dengan undang-</p>

		undang kerja yang telah ditetapkan, dan ini berlaku baik bagi PNS maupun Honorer.
5.	Faktor apa saja yg dapat mempengaruhi kinerja guru?	Faktor yang mempengaruhi sangat banyak, bagaimana seorang guru dapat melakukan kinerja yg baik ditentukan dari SDM yang dimiliki dan bagaimana kualitas SDMnya. Salah satunya bagaimana membuat pendidikan yang ada di lingkungannya menjadi sebuah pendidikan yg memiliki kualitas, yang memiliki integritas, pendidikan yg dihargai di luar madrasah dan siap bersaing dengan madrasah atau sekolah lainnya. Salah satunya adalah berkaitan dengan peraturan.
6.	Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan strategi berlangsung?	Hambatan yang dirasakan oleh guru-guru mereka merasa terbebani dengan banyaknya tuntutan pemenuhan dokumen administrasi yang diwajibkan oleh pemerintah dan wajib pula dipenuhi oleh guru. Seharusnya cukuplah administrasi esensial saja, disesuaikan dengan tupoksi yang telah dimiliki masing-masing saja. Tetapi guru-guru tetap berusaha untuk memenuhi dengan cara saling bertukar informasi, pengalaman baik dengan sesama guru maupun diluar madrasah. Kemudian hambatan yang dirasakan selama pelaksanaan strategi pembelajaran adalah masalah teknis seperti jaringan HP, media pembelajaran yang ada, dan selama pandemi covid-19 mengalami pengurangan anggaran yang mana anggaran tadi terbagi dan difokuskan pada pemenuhan proses di madrasah.
C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru		
7.	Bagaimana solusi yg diciptakan untuk menghadapi hambatan-hambatan yg ada?	Guru-guru mencari alternatif lain agar pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan rencana, misalnya guru mengarahkan siswa belajar bersama dengan teman yang memiliki fasilitas, dan juga adanya bantuan paket data dari pemerintah. Dan madrasah juga menyediakan program-program ekstrakurikuler yang dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di MTs

		<p>Negeri Berau dan sekaligus untuk menyelesaikan hambatan-hambatan yang ada. Kemudian kerjasama antara guru maupun sesama rumpun mata pelajaran.</p>
<p>8.</p>	<p>Bagaimana supervisi yg dilakukan pada kinerja guru? Adakah rencana penilaian khusus yang disiapkan?</p>	<p>Untuk ASN menggunakan aplikasi si Eka yang mana akan terkoneksi langsung dengan pemerintah pusat. Aplikasi si Eka ini berisi program tahunan yg akan dilaksanakan, program bulanan, dan juga para guru PNS wajib mengisi uraian kinerja harian sebagai pendidik. Evaluasi akan dinilai langsung oleh pemerintah dan akan langsung terlihat bagaimana kinerja tiap-tiap ASN. Selain itu juga terdapat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang mana di dalamnya terdapat prestasi kerja yang dilakukan setiap satu tahun yang ditujukan langsung kepada kepala madrasah dan pengawas madrasah.</p> <p>Untuk evaluasi internal madrasah sendiri, tiap-tiap guru baik ASN maupun honorer diwajibkan untuk mengisi blangko supervisi yang telah disiapkan oleh kepala madrasah. Isi dari blanko tersebut disesuaikan dengan kriteria-kriteria penilaian.</p>

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Berau

Narasumber	:	Guru Mapel Aqidah Akhlaq
Nama	:	Wahidah, S. Ag
Hari/ Tanggal	:	Selasa, 8 Februari 2022

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Perencanaan Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru		
1.	Berapa lama bapak telah menjabat sebagai kepala madrasah di MTsN Berau ini?	Sudah mulai mengajar di MTs Negeri Berau tahun 1996 sampai sekarang (kurang lebih 20 tahun).
2.	Bagaimana tahapan perencanaan strategi yang dilakukan sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN Berau? Dan Seberapa pentingkah perencanaan strategi harus di lakukan dalam lembaga pendidikan khususnya di MTsN Berau?	Perencanaan yg standar saja, seperti bahan disusun sesuai silabus, merencanakan metode yang akan digunakan untuk menyampaikan pembelajaran, dan menyusun alat tes untuk para murid. Dan menurut saya perencanaan strategi sangat penting agar pembelajaran yang disampaikan lebih terarah, apa yang diajarkan menjadi lebih jelas, dan tujuannya juga jelas karena disesuaikan dengan silabus yang ada.
3.	Program-program apa saja yang dipersiapkan baik oleh madrasah sendiri ataupun kemenag (karena dibawah naungan kemenag) untuk menunjang kinerja guru?	Program-program yang disediakan madrasah berupa diklat-diklat baik di dalam daerah maupun luar daerah, kemudian sharing antar sesama guru mapel terkait seperti MGMP. Tetapi untuk sekarang forum guru tidak berjalan, karena adanya pandemi. Jadi guru-guru berjalan sendiri (mencari informasi secara mandiri) tetapi tetap berlandaskan pada silabus.
B. Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru		
4.	Kebijakan-kebijakan apa saja yang ditetapkan agar strategi yang telah direncanakan tadi dapat berjalan sesuai dengan rencana?	Kepala madrasah memberikan rekomendasi bagi tenaga pendidik untuk mengembangkan kemampuan maupun bakat dan minat seperti mengikuti diklat atau pelatihan yg diadakan baik di madrasah maupun diluar madrasah, kemudian antara guru saling bertukar

		informasi dan saling mengajarkan materi yang didapat dari diklat yg telah diikuti.
5.	Hambatan-hambatan apa saja yang terjadi ketika pelaksanaan strategi berlangsung?	Terlalu banyaknya beban administrasi yang diwajibkan oleh pemerintah sehingga perhatian yang guru kepada murid sedikit berkurang. Kemudian jam mengajar yang diberikan berlebihan. Selain itu juga murid dapat menjadi sumber penghambat pelaksanaan strategi pembelajaran. Adanya ketidak sepahaman antara orangtua dan guru mengani pembelajaran, jadi pengawasan kepada anak berkurang, dan terlebih lagi pengawasan guru pada anak murid berkurang.
C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru		
6.	Bagaimana hasil dari pelaksanaan program-program tersebut terhadap kinerja guru?	Sebenarnya untuk hasil kita lebih banyak belajar mandiri, yang didapat dari seminar2 online itu sedikit. Tetapi ketika mempraktekkan, kita mendapatkan kemandirian. Dan terkdang kami juga belajar melalui internet/ secara otodidak.
7.	Bagaimana solusi yg ibu ciptakan untuk menghadapi hambatan-hambatan yg ada?	Selama pembelajaran online, waktu mengajar tidak full seharian. Jadi guru-guru memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas-tugas yang belum terselesaikan, dan itupun tidak dapat terlaksana secara keseluruhan.
8.	Bagaimana supervisi yg kepala madrasah lakukan pada kinerja guru? Adakah rencana penilaian khusus yang disiapkan?	Menurut informasi terbaru, untuk penilaian terkait SKP dilakukan sebanyak 2 kali dalam satu tahun, yaitu setiap semester. SKP ini diisi sendiri oleh masing-masing ASN, kemudian disahkan oleh kepala madrasah dan pejabat yang berwenang. Dan juga penggunaan aplikasi SIEKA, tetapi aplikasi ini baru diterapkan jadi saya dan teman-teman masih berusaha untuk mempelajari bagaimana cara kerja aplikasi tersebut.

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan *Brand Image* di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur

Narasumber	:	Kepala Madrasah
Nama	:	Gatot Subroto, S. Ag
Hari/ Tanggal	:	Senin, 7 Februari 2022

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Perencanaan Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan <i>brand image</i>		
1	Untuk peningkatan <i>brand image</i> atau citra madrasah apakah ada strategi khusus yang digunakan?	<p>Untuk citra madrasah sendiri sudah sangat baik dan kami selalu berusaha mempertahankan dan memperbaiki apa saja yg ada, baik pelayanan maupun pengajaran di bidang akademik maupun non akademik. Terdapat beberapa strategi yang digunakan untuk menarik minat masyarakat, yaitu pertama, membuat MOU dengan beberapa instansi diluar madrasah seperti puskesmas, PMI, dsb. Kedua, mengadakan kegiatan keagamaan seperti berqurban (memperingati idul adha) dan kegiatan tahlil Qubro (makan bersama) yang dilaksanakan setiap tahun, selain itu kami juga membuat program khusus ramadhan seperti safari ramadhan, shalat tarawih bersama, dan mengisi tadarus keliling bersama siswa/siswi yang mampu dibidang tersebut. Tetapi karena adanya aturan terbaru, kegiatan tersebut diambil alih oleh BKPRMI (Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia) dan alhamdulillah antusiasme baik dari para siswa, tenaga pendidik dan kependidikan, serta orangtua siswa sangat besar. Kemudian kegiatan khataman qur'an disela-sela perpisahan kelas IX dan wajib dilaksanakan tiap tahunnya. Ketiga, memberikan rekomendasi untuk mengikut sertakan siswa/siswinya di kegiatan lomba-lomba seperti olimpiade, MTQ, dll baik tingkat daerah, maupun provinsi. Dan hal ini menjadi kebanggaan tersendiri bagi MTs Negeri Berau.</p>

2	Seberapa pentingkah citra atau brand ini untuk madrasah?	Citra pada madrasah memiliki peran yang sangat penting bagi perkembangan madrasah. Karena tanpa adanya citra yg baik di mata masyarakat, kegiatan belajar mengajar maupun program madrasah lainnya tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Khususnya hubungan madrasah dengan walimurid, kepercayaan mereka terhadap madrasah sangat penting. Saya bersama guru-guru dan yg lainnya terus berusaha untuk terus memperbaiki dan meningkatkan citra yg ada pada masyarakat, walaupun kami belum bisa menerima animo masyarakat sepenuhnya, tetapi kami akan terus berusaha dengan baik.
B. Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan <i>brand image</i>		
3	Kebijakan-kebijakan apa saja yg ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan <i>branding image</i> ini?	Seperti yang sudah saya sampaikan di awal tadi kebijakan-kebijakan yg kami lakukan adalah dengan menjalin kerjasama dengan pihak di luar madrasah seperti puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya. Kemudian juga membuka program kelas tahfidz.
4	Hambatan-hambatan apa saja yg terjadi selama pelaksanaan strategi atau program-program tsb?	Hambatan yg dirasakan adalah ketika pelaksanaan program-program tadi tidak berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dikarenakan hal-hal yang tidak terduga seperti adanya pandemi seperti ini. Terdapat hambatan-hambatan lain juga tetapi tidak terlalu berarti, maksudnya kegiatan-kegiatan yg ada masih bisa berjalan dengan baik.
5	Apakah dengan adanya kinerja yg baik dari guru dapat meningkatkan citra atau <i>brand image</i> di masyarakat?	Pasti sangat berdampak bu, kalau gurunya baik otomatis ikatan dan rasa percaya masyarakat khususnya orang tua murid kepada madrasah akan semakin kuat. Dan secara tidak langsung hal ini akan berdampak pula pada peningkatan kualitas madrasah baik dari segi pelayanan, pengajaran, sarana prasarana dan lain sebagainya.
C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan <i>brand image</i>		
6	Bagaimana pandangan bapak/ibu citra madrasah MTsN Berau?	Citra MTs Negeri Berau di mata masyarakat sangat baik, hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya peminat atau

		calon peserta didik yang ingin mendaftarkan diri di MTs Negeri Berau. Tetapi sangat disayangkan kami tidak bisa menerima semua calon peserta didik yang mendaftar dikarenakan terbatasnya ruang kelas yang kami miliki.
7	Evaluasi apa yang digunakan oleh madrasah untuk menilai ketercapaian/ target <i>brand image</i> di masyarakat?	Evaluasi yang dilakukan berupa akreditasi yang dinilai oleh pemerintah pusat. Poin-poin yang dinilai berkaitan dengan pemenuhan 8 standar sekolah/ madrasah. Di MTs Negeri Berau sendiri sudah menjalani 2x penilaian akreditasi penilaian pertama mendapatkan nilai A, dan penilaian kedua mendapatkan nilai A+.

HASIL WAWANCARA

Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan *Brand Image* di MTs Negeri Berau Kalimantan Timur

Narasumber	:	Wakil Kepala Bidang HUMAS
Nama	:	Muhammad Salim Busriansyah, S.Ag
Hari/ Tanggal	:	Selasa, 8 Februari 2022

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
A. Perencanaan Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan <i>brand image</i>		
1	Untuk peningkatan <i>brand image</i> atau citra madrasah apakah ada strategi khusus yang digunakan?	Kami khususnya Humas, Pertama, bekerjasama dengan orang tua untuk memajukan madrasah ini yg disebut sebagai komite sekolah. Dalam beberapa tahun ini peran orangtua sangat berdampak pada peningkatan madrasah sehingga permasalahan-permasalahan yg ada dapat teratasi dengan baik. Dan tentunya komite memiliki peranan yg sangat penting bagi madrasah. Selain itu, untuk peningkatan citra, madrasah membentuk kegiatan pembinaan kesiswaan seperti upacara dan mengundang narasumber dari luar madrasah seperti untuk menjadi pematery, melibatkan orang tua murid dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti berqurban, pelepasan siswa/i kelas IX, dan lain sebagainya.
2	<i>Branding</i> seperti apa yang diciptakan MTsN Berau (sebagai ciri khas) yang dapat menarik konsumen?	Selain kegiatan pembeleajaran umum dan keagamaan, madrasah memberikan program tambahan bagi siswa untuk dapat mengembangkan bakat dan juga minat mereka dengan menyediakan program ekstrakurikuler seperti panahan, volley, futsal, basket, dsb. Kemudian MTs Negeri Berau juga membuakelas tahfidz yg sudah berjalan selama 2 tahun, dan antusiasme masyarakat sangat besar.
B. Implementasi Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan <i>brand image</i>		
3	Kebijakan-kebijakan apa saja yg ditetapkan untuk mendukung pelaksanaan <i>branding image</i> ini?	Sekolah sangat memperhatikan kebijakan-kebijakan terkait pelaksanaan <i>branding image</i> ini. Seperti ekstrakurikuler, pembinaan iptek dan imtaq maupun olahraga. Madrasah memberikan uang

		pembinaan yang diambil dari BOSDA untuk menunjang pembimbing yang diberikan tanggung jawab tadi. Dan juga pemenuhan sarana dan prasarana yang digunakan untuk pelaksanaan program-program madrasah.
4	Hambatan-hambatan apa saja yg terjadi selama pelaksanaan strategi atau program-program tsb?	Hambatan yang dirasakan bersumber dari siswa. Masih ada beberapa siswa yg tidak hadir ketika jadwal berlangsung. Tetapi hal ini masih bisa di toleransi.
5	Apakah dengan adanya kinerja yg baik dari guru dapat meningkatkan citra atau <i>brand image</i> di masyarakat?	Dengan adanya kinerja yang baik dari guru secara tidak langsung dapat berpengaruh kepada citra atau <i>brand image</i> madrasah. Karena dengan adanya kinerja yg baik otomatis baik pula pelaksanaan pembelajaran di kelas, meningkatnya prestasi-prestasi siswa, prestasi guru, dan lain sebagainya.
C. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan <i>brand image</i>		
6	Bagaimana pandangan bapak citra madrasah MTsN Berau?	Antusiasme masyarakat dari tahun ke tahun sangat besar. Hal ini dibuktikan dengan terus meningkatnya jumlah pendaftar calon peserta didik baru di MTs Negeri Berau
7	Evaluasi apa yang digunakan oleh madrasah untuk menilai ketercapaian/ target <i>brand image</i> di masyarakat?	Evaluasi mengenai program-program apa saja yg telah terlaksana dilakukan per semester/ 6 bulan sekali dan biasanya berbentuk laporan.
8	Bagaimana tahapan-tahapan evaluasi strategi mengenai <i>brand image</i> ?	Tahapan yang dilkaukan sesuai dengan jadwal dari tiap-tiap program HUMAS. Biasanya evaluasi dilakukan bersama dengan guru-guru dan orang tua murid/ komite untuk membahas apa-apa saja permasalahan yg di alami dan bagaimana cara untuk memecahkan masalah tersebut.

Lampiran 5 Foto Kegiatan



Wawancara dengan Kepala Madrasah



Ruang Kepala Madrasah



Ruang Waka Madrasah



Ruang Tata Usaha



Kondisi Madrasah

DAFTAR NAMA SISWA BERPRESTASI dan GURU PEMBINA MTsN BERAU TAHUN 2020

NO	NAMA SISWA	KELAS	PRESTASI	GURU PEMBINA
1	Fadhya Ramadhani Safin	VIII	JUARA 3 KOMPETISI SAINS MADRASAH MATEMATIKA TINGKAT PROVINSI KALIMANTAN TIMUR Tahun 2020	DUPRI, S Pd
2	Rimbi Pratiwi	IX	JUARA 1 KOMPETISI SAINS NASIONAL IPA TINGKAT KABUPATEN BERAU Tahun 2020	1.WULIONO, S Pd 2.SUBYANTO, S Pd
3	Aisyah Kamila Bili Nurambi	IX	JUARA 3 KOMPETISI SAINS NASIONAL IPS TINGKAT KABUPATEN BERAU Tahun 2020	SANDRA YUNITA ANGGRAENI, S Pd
4	Ahmad Irfani Ananda Putra Hazawan	IX	JUARA HARAPAN 1 KOMPETISI SAINS NASIONAL MATEMATIKA TINGKAT KABUPATEN BERAU Tahun 2020	DUPRI, S Pd
5	Callista Izzati Maharani	VIII	JUARA 1 LOMBA POSTER TINGKAT SMP/SEDERAJAT SE-INDONESIA, DALAM KEGIATAN "Genius on Mathematics in Real Application" (GEOMETRI) 2020, yang diselenggarakan oleh UNM Makassar.	I KOMANG FORTUNA INDRİYASARI, S Pd
6	Avharella Aulia Azzahra	VIII	JUARA 2 LOMBA POSTER TINGKAT SMP/SEDERAJAT SE-INDONESIA, DALAM KEGIATAN "Genius on Mathematics in Real Application" (GEOMETRI) 2020, yang diselenggarakan oleh UNM Makassar.	I KOMANG FORTUNA INDRİYASARI, S Pd
7	Kayla Syakira Panjaitan	VIII	JUARA 2 LOMBA STORRY TELLING TINGKAT SMP/SEDERAJAT SE-INDONESIA, DALAM KEGIATAN "THARIQ FESTIVAL XII" tahun 2020 yang diselenggarakan oleh SMAIT THARIQ BIN ZIYAD Bekasi.	MARUF AH, S Pd I
8	Muhammad Dzakhir Affif	IX	JUARA 2 "SMACKONE SCRABBLE COMPETITION 2020" Antar Pelajar SLTP Se-kabupaten Berau.	MARUF AH, S Pd I
9	Muhammad Fathir Ammar	VIII	JUARA HARAPAN 1 "SMACKONE SCRABBLE COMPETITION 2020" Antar Pelajar SLTP Se-kabupaten Berau.	MARUF AH, S Pd I
10	Raden Sultan Faiz Zaidan	IX	JUARA 1 LOMBA TAHFIZ JUZ'AMMA PUTRA TINGKAT TQA pada FASI XI LPPTKA BKPRMI Tingkat Kabupaten Berau Tahun 2020	TPA MTsN BERAU
11	Ayatullah Yafi	VIII	JUARA 1 LOMBA TILAWAH AL-QURAN PUTRA TINGKAT TQA pada FASI XI LPPTKA BKPRMI Tingkat Kabupaten Berau Tahun 2020	TPA MTsN BERAU
12	Azzah Nabillah	IX	JUARA 1 LOMBA TAHFIZ JUZ'AMMA PUTRI TINGKAT TQA pada FASI XI LPPTKA BKPRMI Tingkat Kabupaten Berau Tahun 2020	TPA MTsN BERAU
13	Muhammad Zhaqi Ramadhan	VII	JUARA 2 LOMBA PENTIGRAF dalam rangka "BULAN KUNJUNG PERPUSTAKAAN BERAU", yang diselenggarakan oleh Literasi Kabupaten Berau bekerjasama dengan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Perpustakaan Berau serta ATPUSI Tahun 2020	1.RATHI KIRANA, S Pd 2.NUGRAHENI SETYANINGRUM, S Pd

Daftar Prestasi Siswa beserta Guru Pembina



mtsberau.id • Ikuti

mtsberau.id Alhamdulillah...

Selamat & sukses kepada ibu Hj.Bardiatu Sa'adah, MA (guru pembina kelas tahfidz MTsN Berau) atas prestasinya sebagai :
 "JUARA 2 HAFALAN JUZ 30 (JUS AMMA) PUTRI MTQ V KORPRI TINGKAT NASIONAL DI KENDARI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2021".

Telah disunting · 26 ming

liliskrisnowati Alhamdulillah selamat sayang q 🥰🥰🥰

26 ming Balas

sanggam_bridal_fashion Alhamdulillah... Barokallah...

26 ming Balas

zaky_mubarak721 Alhamdulillah ❤️

26 ming Balas

Disukai oleh raransr dan 116 lainnya

20 NOVEMBER 2021

Tambahkan komentar... Kirim



mtsberau.id • Ikuti

Lomba Tahfidz Putra :

Juara 1 : Fatihul Khoir Ats-Tsaqif (Kelas 7A)
 Juara 2 : Ayatullah Yafi (Kelas 9A)
 Juara 3 : Ibrahim Radsya Al-Adani (Kelas 7A)
 Juara Harapan 1 : Fakhri Azka Fadhilah (Kelas 7A)
 Juara Harapan 2 : M. Dhani Erlangga (Kelas 8E)

Lomba Tahfidz Putri :

Juara 1 : Gita Mayla Balqis (Kelas 9A)
 Juara 2 : Alifia Deviasrie Insyira (Kelas 9A)
 Juara 3 : Mutya Putri (Kelas 8E)
 Juara Harapan 1: Ghina Naura Fachriyah (Kelas 9A)

Guru Berprestasi

Hj. Bardiatu Sa'adah, S.Th.I, MA
 Sebagai Juara 2 Tingkat Nasional Cabang Hafalan Juz 30 MTQ V KORPRI di Kendari Prov. Sulawesi Tenggara.

Disukai oleh raransr dan 125 lainnya

3 JANUARI

Tambahkan komentar... Kirim

Prestasi Guru



Kegiatan memperingati Hari Besar Islam



Contoh kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru dan brand image madrasah

Lampiran 6 Instrumen Supervisi Kinerja Guru

**INSTRUMEN SUPERVISI
ADMINISTRASI PEMBELAJARAN**

Nama Sekolah:	Tahun Pelajaran :
Nama Guru:	Mata Pejaran:
NIP/NUPTK:	Kelas/Semester:
Sertifikasi: Tahun.....	Jumlah Jam TM:
Kehadiran di Sekolah: hari/minggu %	Tugas Tambahan :
Kehadiran Tatap Muka dikelas: %	Hari, Tgl, Supervisi:

No	Komponen Administrasi Pembelajaran	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
1	Kalender Pendidikan								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
2	Dokumen SSI								
3	Dokumen SKL								
4	Dokumen Standar Proses								
5	Dokumen Standar Penilaian								
6	Pemetaan SK, KD								
7	Program Tahunan								
8	Program Semester								
9	Silabus								
10	RPP								
11	Analisis KKM								
12	Analisis Hasil Belajar								
13	Analisis Butir Soal								
14	Prog. Perbaikan (<i>Remedial</i>)								
15	Prog. Pengayaan (<i>Enrichment</i>)								
16	Kisi-kisi Soal								
17	Bank Soal/Kartu Soal								
18	Buku Daftar Hadir								
19	Buku Daftar Nilai								
20	Buku Agenda								
21	Jadwal Tatap Muka								
22	Buku Referensi								
	Jumlah Skor Perolehan								
	Jumlah Skor Seluruhnya :								

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (88)}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

$\leq 55 \%$ = D (Kurang)

Tindak Lanjut/Saran :

NILAI AKHIR

.....

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN PENILAIAN PENGEMBANGAN SILABUS

Nama Sekolah :.....	Tahun Pelajaran :
Nama Guru :.....	Mata Pejaran :
NIP/NUPTK :.....	Kelas/Semeste r :
Sertifikasi :Tahun.....	Tugas Tambahhan :
Jml. Jam Tatap Muka :.....	Hari,Tgl, Supervisi :

No	Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
1	Identitas Silabus								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
	1.Mencantumkan; nama sekolah, mata pelajaran, kelas, semester, standar Kompetensi dan alokasi waktu								
2	Komponen Silabus								
	1.Silabus mencakup komponen Standar Kompetensi (SK). Kompetensi Dasar (KD), Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK). Materi Pokok, Kegiatan Pembelajaran, Penilaian, Alokasi Waktu dan Sumber Belajar.								
3	Rumusan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD)								
	1.Mencakup seluruh SK dan KD untuk kelas..... Semester.....								
4	Rumusan Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK)								
	1.IPK sesuai dengan hasil pemetaan SK/KD pada standar isi.								

	2.Kata Kerja Operasional (KKO) pada IPK tidak melebihi tingkatan KKO dalam KD								
	3.Setiap KD dikembangkan menjadi ≥ 3 KKO								
	4.KKO mencakup ranah kompetensi efektif,kognitif dan psikhomotor, sesuai tuntutan KD.								
5	Rumusan Materi Pokok								
	1.Dikembangkan sesuai tingkatan ranah Kognitif (fakta,Konsep dan prosedur), efektif (sikap/perilaku) dan psikhomotor (keterampilan) pada setiap KD.								
	2. Urutan materi pembelajaran dikembangkan sesuai IPK, dengan memperhatikan pendekatan prosedural dan hirarkis.								
	3. Mengintegrasikan potensi, keunggulan dan budaya daerah setempat.								
6	Rumusan Kegiatan Pembelajaran								
	1. Menjabarkan aktifitas peserta didik dalam proses pembelajaran sesuai dengan IPK								
	2. Dikembangkan mengacu pada tingkatan Kompetentis pada IPK (hasil pemetaan SK/KD)								
	3. Urutan kegiatan pembelajaran sesuai dengan urutan tingkatan kompetensi pada IPK								
	4. Mengimplementasikan inovasi pembelajaran (metode/model) sesuai dengan tuntutan KD								
	5. Mencantumkan pembelajaran TM, PT								

	dan KMTT sesuai dengan tuntutan KD								
7	Rumusan Penilaian Hasil Belajar								
	1. Mencantumkan bentuk dan jenis penilaian yang dikembangkan berdasarkan IPK.								
	2. Bentuk dan jenis penilaian mencakup ranah kompetensi efektif, kognitif dan psikomotor, sesuai tuntutan KD.								
8	Rumusan Alokasi Waktu								
	1. Mencantumkan alokasi KD untuk setiap KD sesuai dengan hasil pemetaan SK/KD pada standar isi.								
	2. Mengacu pada jumlah minggu efektif belajar dan alokasi yang tercantum dalam struktur kurikulum.								
9	Rumusan Sumber Belajar								
	1. Mencantumkan berbagai jenis sumber belajar (buku, laporan hasil penelitian, jurnal, majalah ilmiah, kajian pakar bidang studi, situs-situs internet, multimedia, lingkungan dan narasumber.								
	2. Mengacu pada hasil pemetaan SK/KD, materi pembelajaran dan kegiatan pembelajaran.								
10	Rumusan Nilai-nilai Karakter yang dikembangkan/ditanamkan berdasarkan SK/KD								
	1,Nilai-nilai karakter yang dikembangkan berdasarkan SK/KD								
	Jumlah Skor Perolehan								
	Jumlah Skor Seluruhnya :								

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{100\%}$

Skor Maks. (88)

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B

(Baik)

55 - 69 % = C

(Cukup)

$\leq 55\%$ = D (

Kurang)

Tindak Lanjut/Saran :

NILAI AKHIR

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

**INSTRUMEN PENILAIAN PENYUSUNAN RENCANA PELAKSANAAN
PEMBELAJARAN (RPP)**

Nama Sekolah :.....	Tahun Pelajaran :
Nama Guru :.....	Mata Pejaran :
NIP/NUPTK :.....	Kelas/Semest er :
Sertifikasi : Tahun.....	Tugas Tambahan :
Jml. Jam Tatap Muka :.....	Hari,Tgl, Supervisi :

No	Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterang an Kesesuai an
		Ada	Tid ak	4	3	2	1	0	
1.	Identitas RPP								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
	1.Meliputi satuan pendidikan, kelas, smester, program, mata pelajarn, jumlah pertemuan.								
2.	Rumusan SK dan KD								
	1.Rumusan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) sesuai dengan standar isi 2.Keterkaitan antara SK dan KD								
3.	Rumusan Indikator Pencapaian Kompetensi (IPK)								
	1.Ada kesesuaian dengan indikator pada silabus. 2.Indikator dikembangkan sesuai dengan karakteristik peserta didik, mata pelajaran, satuan pendidikan, dan potensi daerah. 3.Indikator dirumuskan dengan menggunakan kata kerja operasioanal yang dapat diukur dan diamati yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. 4.Indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun								

	<p>alat penilaian.</p> <p>5.Setiap KD dikembangkan menjadi beberapa indikator (minimal satu KD ada tiga Indikator).</p> <p>6.Kata Kerja Operasional (KKO) pada indikator pencapaian tidak melebihi tingkatan berpikir KKO dalam KD.</p>									
4.	Rumusan Tujuan Pembelajaran									
	1.Menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi Dasar .									
5.	Rumusan Materi Ajar									
	1.Memuat fakta, konsep, prinsip dan prosedur yang relevan.									
	2.Cakupan materi sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai.									
6.	Rumusan Alokasi Waktu									
	1.Sesuai dengan keperluan untuk mencapai KD dan beban belajar.									
7.	Rumusan Alokasi Waktu									
	1.Sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik. 2.Sesuai dengan karakteristik dari indikator dan kompetensi yang akan dicapai pada setiap mata pelajaran. 3.Mengacu pada kegiatan pembelajaran yang ditetapkan dalam silabus.									
8.	Rumusan Kegiatan Pembelajaran									
	<p>A.Kegiatan Pendahuluan</p> <p>1.Penyiapan Peserta Didik</p> <p>2.Apersepsi dan pemberian motivasi</p> <p>3.Penjelasan tujuan pembelajaran (indikator pencapaian dalam silabus.</p> <p>4.Cakupan materi berdasarkan KD</p> <p>B.Kegiatan Inti</p> <p>1.Rumusan langkah-langkah proses pembelajaran untuk</p>									

<p>mencapai tujuan pembelajaran berdasarkan metode dan strategi pembelajaran yang akan digunakan.</p> <p>2.Rumusan kegiatan pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, ktreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.</p> <p>3.Rumusan Proses eksplorasi, dan konfirmasi</p> <p>C.Kegiatan Penutup</p> <p>1.Rumusan mengakhiri aktifitas pembelajaran.</p> <p>2.Rumusan membuat rangkuman atau kesimpulan dan penilaian.</p> <p>3.Rumusan memberikan umpan balik dan tindak lanjut.</p> <p>4.Rumusan menginformasikan tugas (PT dan KMTT)</p> <p>5.Rumusan menginformasikan rencana pembelajaran pertemuan selanjutnya.</p>							
9. Rumusan Penilaian Hasil Belajar							
<p>1.Rumusan prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi.</p> <p>2.Rumusan penialain mengacu kepada standar penilaian.</p> <p>3.Ada lampiran soal dan jawaban sesuai dengan indikator pencapaian kompetensi.</p>							
10. Rumusan Sumber Belajar							
<p>1.Rumusan dalam penentuan sumber belajar didasarkan pada SK, KD, materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.</p>							

1							
1.	Rumusan Nilai-Nilai Karakter yang dikembangkan/ ditanamkan.						
	1.Nilai-nilai karakter yang dikembangkan berdasarkan SK-KD.						
	Jumlah Skor Perolehan						
	Jumlah Skor Seluruhnya :						

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks.}}$ x 100 %

(132)

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

≤ 55 % = D (Kurang)

Tindak Lanjut/Saran :

**NILAI
AKHIR**

.....

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTUMEN SUPERVISI KEGIATAN PEMBELAJARAN
(Sesuai Dengan Standar Proses)

Nama Sekolah :.....	Tahun Pelajaran	: :
Nama Guru :.....	Mata Pelajaran	: :
NIP/NUPTK :.....	Kelas/Seme ster	: :
Sertifikasi :Tahun.....	Jumlah Jam TM	: :
Kehadiran di Sekolah :.....hari/minggu.....%	Tugas Tambahan	: :
Kehadiran Tatap Mukan di Kelas :.....%	Hari,Tgl, Supervisi	: :
Kompetensi Dasar :.....		
Indikator Penc.Komp :.....		

No	Komponen dan Butir Komponen (Tatap Muka)	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		A da	Tida k	4	3	2	1	0	
1.	Kegiatan Pendahuluan								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
	a.Menyiapkan peserta didik b.Melakukan Apersepsi c.Menjelaskan KD dan Tujuan yang dingi dicapai d.Mencapai cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus/kesiapan bahan ajar e.Penampilan Guru								
2.	Kegiatan Inti Pembelajaran								
	A. EKSPLORASI								
	1.Melibatkan siswa dalam mencari informasi dan belajar dari aneka sumber dengan menerapkan prinsip dalam perkembangan jadi guru. 2.Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran,								

<p>media dan sumber belajar lainnya.</p> <p>3. Memfasilitasi terjadinya interaksi antar siswa, siswa dengan guru, lingkungan dan sumber belajar lainnya. (Teknik bertanya).</p> <p>4. Melibatkan siswa secara aktif dalam berbagai kegiatan pembelajaran.</p> <p>5. Memfasilitasi siswa melakukan percobaan di laboratorium, studio atau lapangan.</p>								
B. ELABORASI								
<p>1. Membiasakan siswa membaca dan menulis yang beragam melalui tugas tertentu yang bermakna.</p> <p>2. Memfasilitasi siswa melalui pemberian tugas, diskusi dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.</p> <p>3. Memberikan kesempatan untuk berfikir, menganalisis, menyelesaikan masalah dan bertindak tanpa ada rasa takut.</p> <p>4. Memfasilitasi siswa dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif.</p> <p>5. Memfasilitasi siswa berkompetisi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar.</p> <p>6. Memfasilitasi siswa membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis secara individual atau kelompok.</p> <p>7. Memfasilitasi siswa untuk menyajikan hasil kerja secara individual maupun kelompok.</p> <p>8. Memfasilitasi siswa melakukan pameran, turnamen, festival, serta produk yang dihasilkan.</p> <p>9. Memfasilitasi siswa melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri siswa.</p>								
C. KONFIRMASI								

<p>1. Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan siswa.</p> <p>2. Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi siswa melalui berbagai sumber.</p> <p>3. Memfasilitasi siswa melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan.</p> <p>4. Berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan siswa yang menghadapi kesulitan.</p> <p>5. Membantu penyelesaian masalah siswa dalam melakukan pengecekan hasil eksplorasi.</p> <p>6. Memberikan motivasi kepada siswa yang kurang aktif dan memberikan informasi untuk bereksplorasi lebih jauh.</p>							
3. PENUTUP							
<p>a. Membuat rangkuman/kesimpulan.</p> <p>b. Melakukan penilaian dan atau refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan.</p> <p>c. Memberikan umpan balik terhadap proses hasil pembelajaran.</p> <p>d. Memberikan tugas terstruktur (PT) dan kegiatan mandiri tidak terstruktur (KMTT).</p> <p>e. Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya.</p>							
Jumlah Skor Perolehan							
Jumlah Skor Seluruhnya :							

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (120)}} \times 100 \%$

Skor Maks. (120)

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

≤ 55 % = D (Kurang)

**NILAI
AKHIR**

.....
.....

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

Tindak Lanjut/Saran :

--

INSTRUMEN
PRA OBSERVASI SUPERVISI KLINIS

Nama Sekolah	:.....	Tahun Pelajaran	:.....
Nama Guru	:.....	Mata Pelajaran	:.....
NIP/NUPTK	:.....	Kelas/Semester	:.....
Sertifikasi	:Tahun.....	Jumlah Jam TM	:.....
Kehadiran di Sekolah	:...hari/Minggu..%	Tugas Tambahan	:.....
Kehadiran Tatap Muka dikelas	:.....%	Hari,Tgl,Kunjungan	:.....

No	Aspek Pra Supervisi	Catatan
1	Masalah yang dihadapi guru	
2	Masalah yang dihadapi siswa	
3	Kompetensi yang ingin dicapai	
4	Materi pokok pembelajaran	
5	Tujuan pembelajaran	
6	Langkah-langkah pembelajaran	
7	Media yang akan digunakan	
8	Sistem penilaian yang akan digunakan	
9	Tindak lanjut	

Kesimpulan/saran :

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN
OBSERVASI PROSES PEMBELAJARAN SISWA
(SUPERVISI KLINIS)

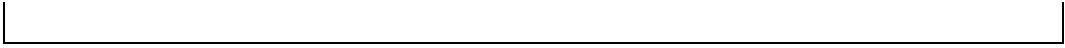
Nama Sekolah :.....		Tahun Pelajaran :.....
		Mata Pelajaran :.....
Nama Guru :.....		Kelas/Semester :.....
NIP/NUPTK Sertifikasi :Tahun.....	:.....	Jumlah Jam TM :.....
Kehadiran di Sekolah :...hari/Minggu..%		Tugas Tambahan :.....
		Hari,Tgl,Kunjungan :.....
Kehadiran Tatap Muka dikelas :.....%		:.....

No	Aspek	Aktivitas		Keterangan
		Guru	Siswa	
A.	Kegiatan Pendahuluan 1.Mengkondisikan siswa (apersepsi, motivasi, dan atau yang lainnya). 2.Menyampaikan SK,KD, IPK, Tujuan Pembelajaran			
B.	Kegiatan Inti (Bagaimana siswa belajar, proses eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi)			
C.	Kegiatan Penutup 1.Membuat rangkuman/kesimpulan 2.Melakukan penilaian dan /atau refleksi. 3.Memberikan umpan balik 4.Memberikan PT dan KMTT 5.Menyampaikan rencana pembelajaran pertemuan berikut			

Bahan Ajar, Alat Peraga/Media yang digunakan oleh guru:

.....

Kesimpulan/Saran :



Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

**INSTRUMEN
POST SUPERVISI KLINIS**

Nama Sekolah :..... Tahun Pelajaran
:.....
 Nama Guru :..... Mata Pelajaran:
:.....
 NIP/NUPTK :..... Kelas/Semester
:.....
 Sertifikasi :Tahun..... Jumlah Jam TM:
:.....
 Kehadiran di Sekolah :...hari/Minggu..% Tugas Tambahan:
:.....
 Kehadiran Tatap Muka dikelas :.....% Hari,Tgl,Kunjungan:
:.....

No	Jenis Teraan	Rekomendasi	Keterangan
1.	Persiapan Pembelajaran		
2.	Pelaksanaan Pembelajaran a.Guru		
	b.Siswa		
3.	Lainnya		

Kesimpulan /Saran :

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

**Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,**

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI PENILAIAN PEMBELAJARAN
(Berdasarkan Standar Proses)

Nama Sekolah : Tahun Pelajaran :.....
 Nama Guru : Mata Peajaran :
 NIP/NUPTK : Kelas/Semester :
 Sertifikasi : Tahun..... Jumlah Jam TM :
 Kehadiran di Sekolah : % Tugas Tambahan :
 Kehadiran Tatap Muka dikelas: Hari,Tgl, Supervisi :
 %

No	Komponen Penilaian Pembelajaran	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
1.	Ada buku Nilai/Daftar Nilai								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
2.	Melaksanakan Tes (Penilaian Kognitif) UH, UTS, UAS								
3.	Penugasan Terstruktur								
4.	Kegiatan Mandiri Tidak Terstruktur								
5.	Melaksanakan Penilaian Keterampilan (Psikomotorik)								
6.	Melaksanakan Penilaian Afektif Akhlak Mulia								
7.	Melaksanakan Penilaian Afektif Kepribadian								
8.	Program dan Pelaksanaan Remedial								
9.	Analisis Hasil Ulangan								
10.	Bank Soal/Instrumen Tes								
Jumlah Skor Perolehan									
Jumlah Skor Seluruhnya :									

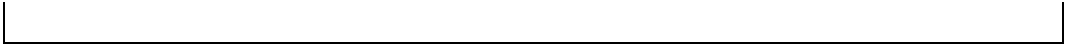
Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (40)}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)
 70 - 85 % = B (Baik)
 55 - 69 % = C (Cukup)
 $\leq 55 \%$ = D (Kurang)

NILAI AKHIR
.....

Tindak Lanjut/Saran :

--



Mengetahui:
Kepala Madrasah

.....
NIP.

Pengawas Pembina,

.....
NIP.

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI PENILAIAN PEMBELAJARAN

(Berdasarkan Standar Proses)

Nama Sekolah:	Tahun Pelajaran :
	Mata Peajaran :
Nama Guru :	Kelas/Semester :
NIP/NUPTK :	Jumlah Jam TM :
Sertifikasi : Tahun.....	Tugas Tambahan :
Kehadiran di Sekolah : %	Hari, Tgl, Supervisi :
Kehadiran Tatap Muka dikelas :	
..... %	

No	Komponen Penilaian Pembelajaran	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian	
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0		
1.	Ada buku Nilai/Daftar Nilai								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada	
2.	Melaksanakan Tes (Penilaian Kognitif) UH,									
	UTS, UAS									
3.	Penugasan Terstruktur									
4.	Kegiatan Mandiri Tidak Terstruktur									
5.	Melaksanakan Penilaian									
	Keterampilan (Psikomotorik)									
6.	Melaksanakan Penilaian									
	Afektif Akhlak Mulia									
7.	Melaksanakan Penilaian									
	Afektif Kepribadian									
8.	Program dan Pelaksanaan Remedial									
9.	Analisis Hasil Ulangan									
10.	Bank Soal/Instrumen Tes									
Jumlah Skor Perolehan										
Jumlah Skor Seluruhnya :										

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (40)}} \times 100 \%$

NILAI AKHIR

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)
70 - 85 % = B (Baik)
55 - 69 % = C (Cukup)
≤ 55 % = D (Kurang)

.....

Tindak Lanjut/Saran :

--

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru Mata Pelajaran,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

**INSTRUMEN SUPERVISI GURU
DALAM MELAKSANAKAN BIMBINGAN**

Nama Sekolah :..... Tahun Pelajaran :.....
 Nama Guru :..... Mata Pelajaran :.....
 NIP/NUPTK :..... Kelas/Semester :.....
 Sertifikasi :Tahun..... Jumlah Jam TM :
 Kehadiran di Sekolah:... hari/Minggu.....% Tugas Tambahan:
 Kehadiran Tatap Muka dikelas :.....% Hari,Tgl,Kunjungan :.....

No	Komponen Bimbingan	Kondisi	
		Ada/Ya	Tidak
1.	Ada Program Perencanaan BK, Pengayaan, Remedial, Dll		
2.	Ada Bukti melaksanakan bimbingan		
3.	Ada evaluasi hasil bimbingan		
4.	Ada analisis hasil bimbingan		
5.	Ada Pprogram tindak langsung		
Melaksanakan Tugas Tambahan			
6.	Menjadi kepala sekolah		
7.	Menjadi Wakil Kepala Sekolah		
8.	Menjadi Ketua Program Studi atau Perpustakaan, Laboratorium, Bengkel atau Program Khusus		
9.	Menjadi wali kelas		
10.	Menyusun kurikulum pada satuan pendidikan		
11.	Menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar		
12.	Membimbing guru pemula		
13.	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler		
14.	Menjadi pembimbing pada penyusunan publikasi ilmiah dan karya inovatif		
Jumlah			

Tindak Lanjut/Saran :

**INSTRUMEN SUPERVISI 8 STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN
STANDAR ISI DAN STANDAR KOMPETENSI LULUSAN**

Nama Sekolah : Tahun Pelajaran :

Nama Kepala Sekolah : Mata Pelajaran/BK:.....

NIP/NUPTK : Kelas/Semester :

Sertifikasi: Tahun..... Jumlah Jam TM :

Kehadiran di Sekolah : % Jumlah Siswa Binaan :

Kehadiran Tatap Muka di Kelas:.....% Hari, Tgl, Kunjungan:.....

No	Aspek	No	Indikator dan Sub Indikator	skor				
				4	3	2	1	0
1.	Kepemilikan Dokumen	1.	Dokumen KTSP berlaku dengan disahkan Kepala Sekolah dengan pertimbangan Komite dan diketahui Dinas Pendidikan					
		2	Propensi/Kabupaten/Kota KTSP disusun dengan memperhatikan acuan operasional yang terdiri atas: a.agama b.peningkatan iman dan taqwa serta akhlak mulia c.persatuan nasional dan nilai kebangsaan d.tuntutan pembangunan daerah dan nasional e.peningkatan potensi,kecerdasan, dan minat minat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemampuan peserta didik. f.keragaman potensi dan karakteristik daerah dan lingkungan. g.perkembangan ilmu penguasaan, teknologi dan seni h.dinamika perkembangan global i.kondisi sosial, budaya masyarakat setempat j.tuntutan dunia kerja k.kesetaraan jender l.karakteristik satuan pendidikan.					

2.	Komponen KTSP	<p>3. Proses Penyusunan Dokumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a.membentuk tim KTSP disertai uraian tugas masing-masing b.menyusun program dan jadwal kerja tim penyusun c.menyusun analisis konteks dan menyusun hasil analisis d.profil kondisi satuan pendidikan e.deskripsi peluang dan tantangan f.menganalisis peluang dan tantangan <p>4.1. Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan dan Strategi yang mencerminkan upaya untuk meningkatkan kualitas peserta didik, yang didukung suasana belajar dan suasana sekolah yang kondusif.</p> <p>Struktur dan Muatan KTSP mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> a.Mata Pelajaran dan aloksi waktu b.Program Muatan Lokal c.Kegiatan Pengembangan lokal d.Pengaturan beban belajar e.Ketuntasan belajarn dengan mempertimbangkan PD f.Ketuntusan belajar dengan dilengkapi rencana ketuntasan ideal g.Kreteria kelulusan diatas rata-rata standar nasional h.Kreteria penuruan dengan mempertim- bangkan bakat dan minat, kemampuan peserta didik. i.Ketentuan Mutasi peserta didik j.Pendidikan kecakapan hidup 						
----	---------------	--	--	--	--	--	--	--

		diikuti 90% jumlah siswa c. program kegiatan peningkatan mutu lulusan mata pelajaran IPTEK yang minimal diikuti 90% jumlah siswa d. Program kegiatan peningkatan mutu lulusan mata pelajaran seni budaya dan estetika yang minimal diikuti oleh 90% jumlah siswa					
Jumlah Skor Perolehan							
Jumlah Skor Seluruhan							

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Skor Maksimal

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

≤ 55 % = D (Kurang)

<p>NILAI AKHIR</p> <p>.....</p>
--

Tindak Lanjut/Saran :

Pengawas Pembina,

.....
NIP.

**Tanjung Redeb,.....
Kepala Madrasah,**

.....
NIP

**INSTRUMEN SUPERVISI 8 STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN
STANDAR PROSES**

Nama Sekolah:..... Tahun Pelajaran :.....
 Nama Kepala Sekolah:..... Mata Pelajaran/BK:.....
 NIP/NUPTK:..... Kelas/Semester:.....
 Sertifikasi: Tahun..... Jumlah Jam TM:.....
 Kehadiran di Sekolah: % Jumlah Siswa Binaan:.....
 Kehadiran Tatap Muka di Kelas.:.....% Hari, Tgl, Kunjungan:.....

No	Aspek	No	Indikator dan Sub Indikator	Skor				
				4	3	2	1	0
1.	Perangkat Pembelajaran	1.	Ada rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dikembangkan dari silabus oleh setiap guru yang sesuai dengan standar proses.					
		2.	Substansi RPP sekurang-kurangnya memuat Tujuan, materi, metode kegiatan pembelajaran (TM,PT,KMTT), eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi, sumber belajar dan penilaian hasil belajar (tes, penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur)					
		3.	Penyusunan RPP sudah menggunakan prinsip perbedaan individu peserta didik dan menerapkan TI dan Komunikasi					
		4.	Ada pengembangan bahan ajar dalam bentuk cetakan (modul, hand out, Lks, dll)					
		5.	Ada pengembangan bahan ajar dalam bentuk audio, visual dan audio visual					
2.	Proses Pembelajaran	1.	Ada pengembangan bahan ajar dalam bentuk berbasis TIK, multimedia, CD Interaktif dan computer based					
		2.	Menerapkan 4 pernyataan yaitu : Perencanaan, pelaksanaan, Penilaian dan tindak lanjut.					

		1 budaya membaca dan menulis 6. Setiap pendidik menetapkan aspek ketela- danan dalam setiap proses pembelajaran. 1 Proses pembelajaran dilakukan 7. secara terprogram dan intensif melalui pemantauan, supervisi, evaluasi, dan pelaporan serta pengambilan langkah tindak lanjut yang diperlukan .					
Jumlah Skor Perolehan							
Jumlah Skor Seluruhan							

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100 \%$

Skor Maksimal

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

≤ 55 % = D (Kurang)

<p>NILAI AKHIR</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Tindak Lanjut/Saran :

Pengawas Pembina,

**Tanjung Redeb,.....
Kepala Madrasah,**

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI 8 STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN

STANDAR PENILAIAN

Nama Sekolah:..... Tahun Pelajaran :.....
 Nama Kepala Sekolah :..... Mata Pelajaran/BK:.....
 NIP/NUPTK :..... Kelas/Semester:.....
 Sertifikasi : Tahun..... Jumlah Jam TM:.....
 Kehadiran di Sekolah:..... % Jumlah Siswa Binaan:.....
 Kehadiran Tatap Muka di Kelas:.....% Hari, Tgl, Kunjungan:.....

No	Aspek	No	Indikator dan Sub Indikator	Skor				
				4	3	2	1	0
1.	Perangkat Penilaian	1.	Adanya rancangan, jadwal pelaksanaan penilaian dan remedial					
		2.	Adanya rancangan jadwal pelaksanaan penilaian dan program pengayaan.					
		3.	Adanya perangkat penilaian berupa format penilaian.					
		4.	Adanya bahan ujian/ulangan (berupa kumpulan soal)					
		5.	Adanya hasil analisis terhadap perangkat penilaian.					
2.	Pelaksanaan Penilaian	1.	Adanya dokumen laporan hasil belajar siswa					
		2.	Penilaian dilakukan sepanjang semester					
		3.	Teknik penilaian sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa, dapat berupa tes tertulis, observasi (Pengamatan), tes praktek dan penugasan terstruktur (PT) atau kegiatan mandiri tidak terstruktur (KMTT)					
		4.	Setiap guru mata pelajaran melakukan penilaian akhlak mulia dan kepribadian minimal satu kali dalam satu semester					
3.	Hasil Penilaian	1.	Setiap guru mata pelajaran melakukan penilaian pengamatan, mata pelajaran IPTEK					

		minimal satu kali dalam satu semester Penerbitan sertifikat kelulusan pada mata 2. pelajaran dilakukan melalui ujian nasional dan ujian sekolah Seluruh pendidik telah melakukan hasil 3. belajar untuk memantau proses, kemajuan dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester dan ulangan kenaikan kelas Peserta didik minimal mencapai 4. batas KKM Rata-rata nilai Ujian Nasional tiga tahun 5. terakhir minimal 7,00. Prosentase kelulusan Ujian Nasional >90 % 6. untuk tiga tahun terakhir					
		Jumlah Skor Perolehan					
		Jumlah Skor Seluruhan					

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

< 55 % = D (Kurang)

NILAI AKHIR
--

Tindak Lanjut

Pengawas Pembina,

**Tanjung Redeb,.....
Kepala Madrasah,**

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI PENGELOLAAN PERPUSTAKAAN

Nama Sekolah : Kualifikasi Akreditasi:

Nama Kepala Perpust : Tahun Pelajaran:.....

NIP : Hari, tgl, Supervisi:

No	Sub Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
1	Ruang Perpustakaan								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
2	Pengelola								
3	Program Kerja								
4	Perlengkapan								
	a. Buku Induk Perpustakaan								
	b. Kalsifikasi Buku								
	c. Katalog								
	d. Kartu Peminjam								
	e. Buku Peminjam								
	f. Daftar Pengunjung								
	g. Kartu Buku								
5	Tempat Penyimpanan								
	a. Lemari								
	b. Rak								
	c. Meja Baca + Kursi								
6.	Tempat Penyimpanan								
	a. Ruang								
	b. Buku								
	c. Kebersihan								
7	Tata Tertib								
8	laporan								
	Jumlah Skor Perolehan								
	Jumlah Skor Seluruhnya :								

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (72)}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)
 70 - 85 % = B (Baik)
 55 - 69 % = C (Cukup)
 < 55 % = D (Kurang)

NILAI AKHIR

.....

Tindak Lanjut/Saran :

Mengetahui:
Kepala Madrasah

.....
NIP.

Pengawas Pembina,

.....
NIP.

Tanjung Redeb,.....
Kepala Perpustakaan,

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI PENGELOLAAN LABORATORIUM

Nama Sekolah : Kualifikasi Akreditasi:.....
 Nama : Tahun Pelajaran:.....
 NIP : Hari, tgl, Supervisi:.....

No	Sub Komponen dan Butir Komponen	Kondisi	Skor Perolehan				Keterangan		
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	Kesesuaian
1	Ruang Laboratorium								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
2	Pengelolaan Laboratorium (Laboran)								
3	Jadwal Penggunaan								
4	Tata Tertib								
5	Daftar Bahan								
6	Daftar Alat								
7	Daftar Hasil Praktikum								
8	Penempatan Alat dan bahan								
9	Pemeliharaan Lab dan Alat								
10	Alat Pemadam Kebakaran								
11	Tersedianya Alat PPPK								
		Jumlah Skor Perolehan							
		Jumlah Skor Seluruhnya :							

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor}}$ x 100 %

Maks. (44)

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

< 55 % = D (Kurang)

Tindak Lanjut/Saran :

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Kepala Laboratorium,

.....
 NIP.

.....
 NIP.

.....
 NIP

INSTRUMEN SUPERVISI ADMINISTRASI PERLENGKAPAN

Nama Sekolah : Kualifikasi Akreditasi:.....
 Nama : Tahun Pelajaran:.....
 NIP : Hari, tgl, Supervisi:.....

No	Sub Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
1	Pemilikan Gedung								4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
	a.Milik Sendiri								
	b.Sewa								
	c.Menumpang								
2	Buku Induk Barang Inventaris								
3	Buku Golongan barang Inventaris								
4	Daftar barang Inventaris Kelas/Ruang								
5	Buku Barang Inventaris								
6	Buku Pembelian Barang								
7	Buku Penerimaan Barang								
8	Buku/Kartu Stok Barang								
9	Kartu Pemeliharaan								
10	Penghapusan Barang								
11	Nomor Inventaris								
12	Barang Inventaris								
	a.Dipakai Sendiri								
	b.Dipakai Bersama								
13	Laporan								
Jumlah Skor Perolehan									
Jumlah Skor Seluruhnya :									

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (44)}} \times 100 \%$
 Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)
 70 - 85 % = B (Baik)
 55 - 69 % = C (Cukup)
 < 55 % = D (Kurang)

NILAI AKHIR

.....

Tindak Lanjut/Saran :

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Kepala Tata Usaha,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING (BK)

Nama Sekolah : Tahun Pelajaran :
 Nama Guru: Mata Pejaran:
 NIP/NUPTK: Kelas/Semester:
 Sertifikasi: Tahun..... Jumlah Jam TM:
 Kehadiran di Sekolah: hari/minggu % Tugas Tambahan :
 Kehadiran Tatap Muka dikelas: % Hari,Tgl, Supervisi:

No	Sub Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
A	Program 1.Program Tahunan, Semester, Bulanan, Agenda Kerja dan Jadwal Kegiatan Konselor								Kesesuaian 4 = Baik Sekali 3 = Baik 2 = Cukup 1 = Kurang 0 = Tidak Ada
B	Kegiatan Pelayanan 1.Daftar Konseling 2.Data Kebutuhan dan permasalahan konseling								
C	Aktivitas Pelayanan Bimbingan dan Konseling 1.Pemahaman a.Sosiometri b.Kunungan Rumah c.Catatan Anekdote d.Konferensi Kasus 2.Pelayanan Langsung a.Konseling Individual b.Konseling Kelompok c.Konsultasi d.Bimbingan Kelompok e.Bimbingan Klasikal f.Referal 3.Layanan Tidak Langsung a.Papan Bimbingan b.Kotak Masalah c.Bibliokonseling d.Audiovisual e.Audio f.Media Cetak (liflet, buku saku, dll)								
D	Pelaporan 1.Laporan Bulanan 2.Laporan Semester/Tahunan								

E	Evaluasi 1.Laporan hasil evaluasi program, proses, dan produk BK serta tindak lanjutnya.							
	Jumlah Skor Perolehan							
	Jumlah Skor Seluruhnya :							
							

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maks. (88)}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

< 55 % = D (Kurang)

NILAI AKHIR
.....

Tindak Lanjut/Saran :

--

Mengetahui:
Kepala Madrasah

Pengawas Pembina,

Tanjung Redeb,.....
Guru BK,

.....
NIP.

.....
NIP.

.....
NIP

INSTRUMEN SUPERVISI STANDAR PENILAIAN

Nama Sekolah :

Kualifikasi
Akreditasi:

Nama Kepala Sekolah :

Tahun
Pelajaran:

NIP :

Hari, tgl,
Supervisi:

No	Sub Komponen dan Butir Komponen	Kondisi		Skor Perolehan					Keterangan Kesesuaian
		Ada	Tidak	4	3	2	1	0	
A	<p>Sosialisasi dan Instrumen Penilaian</p> <p>1. Guru mensosialisasikan rancangan dan kriteria penilaian</p> <p>2. Penilaian sesuai dengan indikator pencapaian SK-KD</p> <p>3. Guru mengembangkan instrumen dan kriteria penilaian</p> <p>4. Guru menggunakan teknik penilaian sesuai karakteristik mata pelajaran</p> <p>5. Instrumen penilaian memenuhi substansi, konstruksi dan bahasa.</p>								<p>4 = Baik Sekali</p> <p>3 = Baik</p> <p>2 = Cukup</p> <p>1 = Kurang</p> <p>0 = Tidak Ada</p>
B	<p>Pengelolaan Nilai</p> <p>1. Guru mengolah hasil penilaian</p> <p>2. Guru mengembangkan hasil pekerjaan siswa disertai saran</p> <p>3. Guru melaksanakan penilaian akhlak mulia, kepribadian, estetika dan kesegaraan jasmani</p> <p>4. Guru melaksanakan tes, pengamatan, penugasan dan remedial</p> <p>5. Guru mengisi buku nilai secara lengkap</p>								
C	<p>Pelaporan Nilai</p> <p>1. Guru melaporkan hasil penilaian kepada WKS Kurikulum</p> <p>2. Guru melaporkan penilaian kepribadian dan akhlak kepada guru PKN dan Agama</p>								

	3.Sekolah memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran 4.Sekolah melaporkan hasil penilaian kepada orang tua secara berkala 5.Sekolah melaporkan hasil penilaian ke Dinas Pendidikan							
D	Analisis dan Tindak Lanjut 1.Guru memiliki format analisis hasil belajar 2.Guru membuat analisis ketuntasan belajar dan analisis soal ulangan 3.Guru membuat program remedial dan pengayaan 4.Guru melaksanakan remedial dan pengayaan 5.Guru membuat laporan hasil remedial dan pengayaan.							
E	Kendali Mutu 1.Ada tim quality assurance dan quality control 2.Tim melakukan verifikasi proses pembelajaran dan penilaian 3.Peserta didik menyimpan bukti hasil belajar 4.Sekolah mengisi laporan hasil belajar/raport 5.Sekolah memiliki sistem data pase penilaian							
Jumlah Skor Perolehan								
Jumlah Skor Seluruhnya :								

Keterangan : Nilai Akhir : $\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100 \%$

Ketercapaian : 86 - 100 % = A (Amat Baik)

70 - 85 % = B (Baik)

55 - 69 % = C (Cukup)

< 55 % = D (Kurang)

Tindak Lanjut/Saran :

NILAI AKHIR

.....

Pengawas Pembina,

**Tanjung Redeb,.....
Kepala Madrasah,**

.....
NIP.

.....
NIP

Lampiran 7 Biodata Mahasiswa



Nama : Khofifah Evaralda Anggreini
NIM : 18170007
Tempat Tanggal Lahir : Berau, 12 Oktober 2000
Fakultas/ Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk : 2018
Alamat Rumah : Jl. Kemakmuran Gg. H. Abu Bakar No. 39 RT. 008 Kab. Berau - Kalimantan Timur
No HP : 085251076312
Alamat E-mail : 18170007@student.uin-malang.ac.id
Riwayat Pendidikan : 1. TKIT Ash – Shohwah
2. SDIT Ash – Shohwah
3. SMPIT Ash – Shohwah
4. SMA Negeri 1 Berau
5. S1 Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang