

**KOMITMEN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI
NON AKADEMIK PESERTA DIDIK DI
MIN I BARITO UTARA**

TESIS

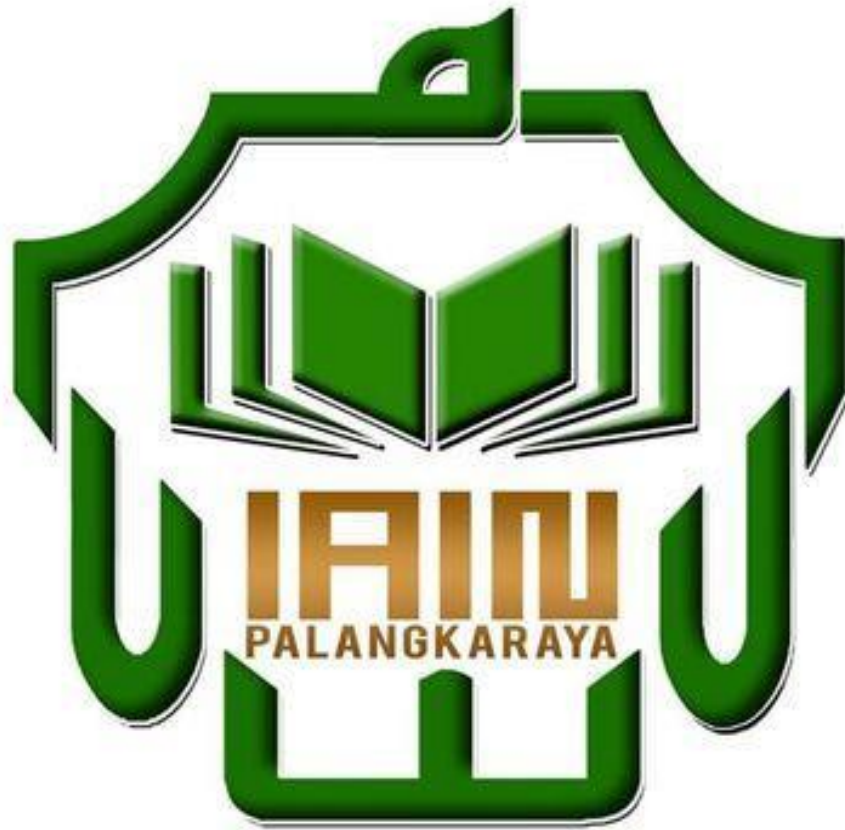
Diajukan Untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh :

ABDUL HAMID
NIP.17013170

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALANGKA RAYA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN 2021**





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA IAIN PALANGKA RAYA**

Jl. G. Obos Komplek Islamic Centre Palangka Raya, Kalimantan Tengah, 73111
Telp. 0536-3226356 Fax. 3222105 Email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

NOTA DINAS

Judul : Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) Pada Masa
Pandemi Covid-19 di MIN 1 Kotawaringin Timur
Nama : Kuswatun
NIM : 18013238
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)
Jenjang : Strata Dua (S2)

Dapat diajukan di depan penguji Pascasarjana IAIN Palangka Raya pada Program
Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI).

Palangka Raya, Mei 2021

Direktur Pascasarjana

Dr. H. Normuslim, M.Ag
NIP. 19650429 199103 1 002

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Judul : Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) Pada Masa
Pandemi Covid-19 di MIN 1 Kotawaringin Timur.
Nama : Kuswatun
NIM : 18013238
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI)
Jenjang : Strata Dua (S2)

Setelah membaca, mencermati, mengarahkan dan melakukan koreksi terhadap tema dan isi tesis di atas, kami menyatakan setuju untuk menempuh ujian tesis.

Palangka Raya, Mei 2021

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Tutut Sholihah, M.Pd
NIP. 19581121 198503 1 001

Pembimbing II



Dr. Jasmapi, M.Ag
NIP. 19620815 199102 1 001

Mengetahui :

Direktur Pascasarjana IAIN Palangka Raya



Dr. H. Normuslim, M.Ag
NIP. 19650429 199103 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
PASCASARJANA**

Jl.G.Obos.Komplek Islamic Centre Palangka Raya,
Kalimanta Tengah,73111

Telp.0536-3226356 Fax.32222105 email : pasca@iain-palangkaraya.ac.id
Website : <http://pasca.iain-palangkaraya.ac.id>

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “**KOMITMEN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI NON AKADEMIK PESERTA DIDIK DI MIN 1 BARITO UTARA**”, Oleh Abdul Hamid NIM. 17013170 telah dimunaqasyahkan oleh Tim Munaqasyah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 20 Syawwal 1442.H / 1 Juni 2021.M
Pukul : 13.00 – 14.30 WIB
Tempat : Ruang Ujian Tesis Lantai 2 Pasca

Palangka Raaya, Juni 2021

Tim Penguji :

1. **Dr.Jasmani,M.Ag**
Ketua Sidang/Anggota
2. **Dr.H.Mazrur,M.Pd**
Penguji Utama
3. **Dr.H.Sardimi,M.Ag**
Penguji
4. **Dr.Desi Erawati,M.Ag**
Penguji/Sekretaris

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Direktur
Pascasarjana IAIN Palaangka Raya

Dr.H.Normuslim,M.Ag
NIP.19650429 199103 1 002

ABSTRAK

Abdul Hamid, 2021: Komitmen Kepala Madrasah dan Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik di MIN I Barito Utara.

Kepala Madrasah dan guru adalah fasilitator dan agen pembelajaran bagi siswa. Agar dapat menjadi fasilitator dan agen yang baik bagi siswa dan menjadi aspirasi bagi mereka, Kepala Madrasah dan guru tidak boleh berhenti untuk belajar, baik belajar manajemen, metode dan strategi dalam memberi atau menyampaikan pelajaran, juga belajar memahami tentang minat dan bakat siswa dengan berbagai potensi dan karakternya.

Berangkat dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yaitu, (1) Bagaimana komitmen Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara (2) Bagaimana kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis komitmen Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara dan Untuk menganalisis kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara.

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik Observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik Pengabsan data menggunakan triangulasi, penelitian ini menggunakan 4 tahapan analisis, yaitu: collecting data, reduction, data display, dan data conclusion drawing/verification.

Adapun hasil penelitian adalah 1. Kepala Madrasah mempunyai komitmen dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN I Barito Utara melalui, rapat bersama dengan dewan guru dalam mengatasi masalah, membentuk kepengurusan koordinator pembinaan ekstrakurikuler sesuai bidangnya masing-masing, dan menganggarkan biaya untuk proses kegiatan. 2. Kinerja guru disamping menguasai bahan yang akan diajarkan. mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber pelajaran, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, dan juga mengadakan penjangkaran terhadap peserta didik yang mempunyai potensi prestasi, kemudian mengelompokan peserta didik tersebut sesuai potensi yang dimiliki untuk dibina, dan membuat penjadwalan kegiatan pembinaan.

Kata Kunci : Komitmen Kepala Madrasah, Kinerja Guru dan Prestasi Non Akademik

ABSTRACT

Abdul Hamid, 2021 : Principal's Commitment and Teacher's Performance in Improving Students' Non-Academic Achievement at MIN 1 Barito Utara.

Principal and teacher is a learning facilitator and agent for students. To become a good facilitator and agent for the students and become their aspiration, Principal and teacher not allowed to stop studying, like management, method and strategy in give or convey the lesson, also try to understand students' interest and talent with various potential and characteristic.

Based on that background, the research problems are (1) How is the Principal's commitment in improving students' non-academic achievement at MIN 1 Barito Utara (2) How is the Teacher's performance in improving students' non-academic achievement at MIN 1 Barito Utara.

The research objectives were to analyzed Principal's commitment in improving students' non-academic achievement at MIN 1 Barito Utara and to analyzed Teacher's performance in improving students' non-academic achievement at MIN 1 Barito Utara.

Data collection technique in this research used observation, interview and documentation. Data validation technique used triangulation, and used four phases of analysis, they were data collecting, data display, drawing conclusion/verification.

The result showed that : 1) Principal had commitment in improved students' non-academic achievement at MIN 1 Barito Utara through, meeting along with teacher to solve problems, formed extracurricular guidance coordinator management based on each field, estimated the cost for activity process. 2. Teacher's performance beside mastery the material that will be conveyed, managed learning program, class, used learning media/source, mastery educational bases, managed learning interaction, and held selection for students who had achievement potential, then grouped those students based on their potential to guided, then make schedule of guidance activity.

Key Words : Principal's Commitment, Teacher's Performance, Non-Academic Achievement

ملخص

عبد الحميد, 2021: التزام المدير المدرسة و أداء المعلم في تحسين التحصيل غير الأكاديمي طلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال

مدير المدرسة و المعلم هما الميسر و عامل التعلم للطلاب. ليكونا الميسران و عاملان التعلم للطلاب ثم يكونان طموحا لهم. لا يقفان من التعلم كتعليم الإدارة, الطريقة, و استراتيجيات في تقديم الدرس, كذلك التفهيم حول اهتمامات و مواهب الطلاب.

من هذه الخلفية, فإن صياغة المشكلة هي, (1) كيف يتم التزام رئيس المدرسة في تحسين التحصيل غير الأكاديمي للطلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال (2) كيف يتم أداء المعلمين في تحسين التحصيل غير الأكاديمي للطلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال

الغرض من هذه الدراسة هي لتحليل التزام المدير المدرسة في تحسين التحصيل غير الأكاديمي للطلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال و لتحليل التزام و أداء المعلم في تحسين التحصيل غير الأكاديمي طلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال

تستخدم تقنية جمع البيانات في هذا البحث هي تقنية الملاحظة, المقابلة و التوثيق. تحقيق البيانات باستخدام التثليث, و يستخدم هذا البحث بأربعة مراحل التحليل و هي: جمع البيانات و تقليلها و استنتاج رسم البيانات.

نتائج البحث هي 1. لدي مدير المدرسة التزام قوى في تحسين التحصيل لغير الأكاديمي طلاب المدرسة الإسلامية الحكومية 1 باريتو الشمال من خلال الاجتماعات المشتركة مع مجلس المعلمين لتذليل المشكلة, تنظيم الإدارة حركة التدريب حسب تخصصهم و نظم تكاليف الميزانية لعملية النشاط. 2. و جب للمعلم إقناع المواد التي سيتم تدريسها, إدارة برامج التدريس و التعلم, تنظيم الفصل, استعمال الوسائل الإيضاح, إتقان أسس التعليم, إدارة تفاعلات التدريس و التعلم, و كذلك إدراء فحص للطلاب الذين لديهم إمكانية التحصيل, ثم تجتمع الطلاب وفقا لإمكاناتهم في الرعاية, كتب الجدولة لأنشطة التدريب.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan Nikmar, Rahmad serta hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan Judul “ **KOMITMEN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI NON AKADEMIK PESERTA DIDIK DI MIN I BARITO UTARA**” Kemudian shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan keharibaan junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia dari a’lam kegelapan dan penuh kejahiliyan menuju a’lam yang terang benerang yang bermandikan cahaya Iman, Islam dan Ihsan.

Penulis menyadari bahwa dalam selesainya penelitian dan penulisan tesis ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak yang benar-benar konsen dengan dunia penelitian. Untuk itu penulisan dengan rendah hati sekaligus mengharap ridha Allah SWT, ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, M.Ag selaku Rektor IAIN Palangka Raya yang telah memberikan pembinaan untuk meningkatkan kualitas lulusan IAIN Palangka Raya pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam.
2. Bapak Dr. H. Normuslim, M.Ag selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya yang telah memberi izin, petunjuk, arahan, saran dan semangat sehingga perkuliahan pada program ini dapat terselesaikan.

3. Bapak Dr. Jasmani, M.Ag selaku ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya yang selalu memberi dorongan dan semangat untuk penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. H.Sardimi, M.Ag selaku Pembimbing Utama yang banyak memberikan arahan, masukan, serta motivasi dalam memberikan pemahaman terhadap penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Desi Erawati, M.Ag selaku Pembimbing Pendamping yang banyak memberikan arahan, masukan dan motivasi dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen Program Pascasarjana IAIN Palangka Raya atas segala ilmu dan bimbingannya selama perkuliahan.
7. Tenaga Kependidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palangka Raya yang telah memberikan pelayanan dengan baik selama proses perkuliahan sampai berakhirnya studi ini.
8. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Utara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan di jenjang strata 2, dan memberikan surat izin penelitian pada MIN I Barito Utara.
9. Ibu Hj. Sabariah, S.Ag selaku Kepala MIN I Barito Utara, Ibu Wakil kepala Madrasah Bidang Kurikulum/Kesiswaan/Humas/Sanpras, guru-guru, serta karyawan yang kooperatif dalam membantu memberikan informasi secara lisan, tertulis dan data-data yang diperlukan peneliti.

10. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman mahasiswa yang aktif dalam membantu dan meluangkan waktunya kepada penulis untuk penyelesaian penulisan tesis ini.
11. Terima kasih dan rasa hormat kepada Ayah, Ibu/Mertua, Isteri, saudar(i) dan anak-anak tercinta, tersayang serta keluarga yang selalu sabar memberikan do'a dan perhatian yang tak terhingga.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulisan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat diterima sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan rujukan dan referensi dalam membangun sumber daya manusia serta dunia pendidikan secara umumnya. Dan Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai suatu amal kebaikan bagi semuanya. Aamiin Yrb.

Palangka Raya, Juni 2021

Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini penulis menyatakan bahwa tesis dengan Judul Manajemen Hubungan Masyarakat (HUMAS) Pada Masa Pandemi Covid-19 di MIN 1 Kotawaringin Timur, adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan dari karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran maka penulis siap menanggung resiko atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, Mei 2021

Yang Membuat Pernyataan



Kusnatun
NIM. 18013238

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Al-Hasyr, [59]:18



Persembahan

*Setulus hati mu ibu, ayah dan searif perhatian isteriku
Do'a kalian hantarkan langkah, hadirkan keridhaan untukku,
Petuah kalian tuntunkan dan hantarkan jalanku.
Pesukmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan pengorbanan
serta do'a maulammu.
Dan sebaik do'a telah merangkul diriku, menuju hari esok yang lebih
baik.
Kini diriku telah selesai dalam studi Pascasarjana yang penuh
Perjuangan, Pengorbanan Kesabaran dalam Menggapainya.
Dengan kerendahan hati yang tulus ini, Bersama keridhaan Mu
ya Allah, ku persembahkan karya tulis ini Untuk ibu, ayah, isteri
dan anak-anakku tercinta.
Mungkin tak dapat selalu terucapkn, namun hati selalu berbicara,
Sungguh ku sayang kalian.*



DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN LAMBANG.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
PERNYATAAN ORISINALITAS	xii
MOTTO.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Kerangka Teori.....	8
1. Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi	8
2. Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi	30
3. Prestasi non akademik Peserta Didik	49
B. Hasil Penelitian yang Terdahulu	56
C. Kerangka Pikir.....	59
BAB III.....	61
METODE PENELITIAN	61
A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian	61
1. Jenis Penelitian	61
2. Tempat Penelitian.....	63
3. Waktu Penelitian	63
B. Prosedur Penelitian.....	64

1. Persiapan penelitian.....	64
2. Mengadakan studi pendahuluan.....	64
3. Pengumpulan data	64
C. Data dan Sumber Data.....	65
1. Data	65
2. Sumber Data.....	66
D. Teknik Pengumpulan Data.....	67
1. Observasi	67
2. Wawancara.....	69
3. Dokumentasi	70
E. Analisis Data	71
F. Pemeriksaan Keabsahan Data	72
BAB IV HASIL PENELITIAN	74
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	74
1. Sejarah singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah.....	74
2. Profil Umum Madrasah	76
3. Struktur Orgaisasi Madrasah Ibtidaiyah.....	80
4. Keadaan Siswa, Guru, dan Karyawan	82
B. Penyajian Data dan Pembahasan Temuan Penelitian.....	89
1. Komitmen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.....	90
2. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.	103
C. Pembahasan Data Hasil Penelitian.....	113
1. Komitmen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.....	113
2. Kinerja Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.....	119
BAB V PENUTUP	123
A. Kesimpulan	123
B. Rekomendasi	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala Madrasah dan semua guru seharusnya tidak berhenti untuk terus menerus belajar, disamping itu pula mereka harus melayani siswa yang telah dipercayakan masyarakat (orang tua mereka). Semua siswa yang dilayani pun demikian, mereka terus belajar. Kepala Madrasah dan semua guru yang mereka jumpai di sekolah menjadi “model” bagi mereka. Kepala Madrasah dan guru di sekolah menjadi model perilaku siswa sekaligus model dalam belajar.

Lebih dari itu, merekalah yang menjadi fasilitator utama dan agen pembelajaran. Agar dapat menjadi fasilitator yang baik bagi para siswa dan menjadi insprasi bagi mereka, seorang Kepala Madrasah dan guru tidak boleh berhenti untuk belajar, baik belajar manajemen, belajar konten atau isi pelajaran yang diampu maupun metode, cara atau strategi dalam memberi atau menyampaikan pelajaran, juga belajar memahami siswa dengan berbagai karakternya.

Kualitas seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan lembaga yang dipimpinnya, termasuk didalamnya lembaga pendidikan. Sebab kepemimpinan yang sukses itu mampu mengelola lembaga yang dipimpin, mampu mengantisipasi perubahan, mampu mengoreksi kekurangan dan kelemahan serta sanggup membawa lembaga yang dipimpin pada tujuan

yang ditetapkan. Sehubungan dengan hal itu pemimpin merupakan kunci sukses bagi organisasi.¹

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini Kepala Madrasah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala Madrasah diharapkan menjadi pemimpin dari inovasi di sekolah. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan Kepala Madrasah adalah signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala Madrasah perlu memiliki komitmen dan kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru, Kepala Madrasah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru).

Kepala Madrasah dan guru yang hebat menuntun bawahan dan siswanya, membuka pikiran siswa, dan menyentuh hati siswa. Kepala Madrasah dan guru yang hebat selalu memberi inspirasi kepada para siswa. Untuk dapat menjadi guru yang hebat, tidak ada jalan pintas. Seseorang harus belajar terus menerus mengembangkan dirinya agar dapat melayani siswanya dengan kualitas yang lebih baik. Kepala Madrasah dan guru yang hebat harus menjadi model bagi civitas akademika termasuk siswanya dengan memberikan contoh bagaimana mengembangkan diri secara terus menerus lewat kegiatan manajemen dan belajar mengajar yang diampu.

¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali, 1986, h.1.

Oleh karena itu Kepala Madrasah harus: (a) memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham tentang cara yang akan ditempuh (strategi); (b) memiliki kemampuan mengkoordinasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tak terbatas); (c) memiliki kemampuan memobilisasi sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah; (e) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada tiap orang dan tidak mencari orang-orang yang mirip dengannya, akan tetapi tidak bertoleransi terhadap orang-orang yang meremehkan kualitas, prestasi, standar. Dan nilai-nilai; (f) memiliki kemampuan memerangi ketidakperdulian, kecurangan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku dan tidak selaras dalam bersikap dan bertindak.²

Tanggung jawab guru paling utama adalah bagaimana mengkondisikan lingkungan belajar yang menyenangkan agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu semua peserta didik sehingga tumbuh minat untuk belajar. Guru bukan saja bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan tetapi juga terhadap aspek mendidik kepribadian. Guru tidak hanya sebagai rasa pembangkit semangat peserta didik untuk belajar tetapi tugas guru yang lebih penting juga adalah mengajar untuk mentransfer ilmu dan teknologi kepada peserta didik, agar peserta didik mampu melihat aspek ke masa depan.

² *Ibid*, h.131-132

Rendahnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Jika kinerjanya rendah maka harus dilakukan tindakan pembinaan atau peningkatan oleh yang berwenang secara efektif maka apabila kinerjanya akan tetap rendah akhirnya memberikan kontribusi bagi penurunan mutu pendidikan khususnya prestasi siswa. Menurut Purwanto Kinerja guru dengan harus mendapatkan perhatian kita bersama, jangan pernah kita berharap akan terjadinya perubahan praktek pendidikan kita di tanah air, karena saya sangat percaya bahwa guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan.³

Kurang baiknya kinerja guru juga disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya: faktor guru tidak pernah dibekali dengan kurikulum yang berlaku. Tidak pernah diadakan pembinaan dan pengawasan oleh Kepala Madrasah yang bersangkutan, tidak ditegakkan disiplin disekolah baik terhadap guru maupun terhadap siswa.

Dengan berbagai problema guru yang ada, guru tetap harus dituntut untuk profesional untuk menghasilkan mutu produk yang baik, dan harus dibarengi pula etos kerja yang mantap. Ada tiga ciri dasar yang selalu dapat dilihat pada setiap profesional yang baik mengenai etos kerjanya, yaitu: (a) Keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (b) Menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan (c) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya. Ketiga

³ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bnadung: PT.Remaja Rosdakarya, 2006, h.12

ciri dasar tersebut merupakan etos kerja yang seharusnya melekat pada setiap pekerjaan yang profesional.⁴

Madrasah Ibtidaiyah di lingkungan kementerian Agama Kabupaten Barito Utara berjumlah 14. terdiri dari 2 Madrasah Ibtidaiyah Negeri: (MIN-1 dan MIN-2) dan 12 Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang dikelola oleh yayasan. MIN-1 Barito Utara merupakan salah satu Madrasah yang mempunyai keunggulan dibandingkan Madrasah-madrasah Ibtidaiyah lainnya, karena menurut data yang didapat dari Wakamad Kesiswaan MIN-1 Barito Utara bahwa MIN-1 Barito Utara, mempunyai prestasi yang luar biasa, baik prestasi akademik maupun non akademik. Adapun dibidang akademik Kompetisi Sain Madrasah (KSM) terbaik I 2016 dan 2017, terbaik III tingkat provinsi tahun 2018 dan 2019. Sedangkan dibidang non akademik Juara umum O2SN, terbaik drumband tahun 2017 di Banjarmasin, kepramukaan dan sejenisnya.⁵

Prestasi-prestasi diatas tentunya tidak lahir serta merta tanpa adanya komitmen Kepala Madrasah dan kinerja guru untuk melahirkan peserta didik yang memiliki kualitas prestasi baik tingkat Kabupaten, provinsi maupun tingkat nasional. Sehingga muncullah peserta didik yang unggul dari sekolah lain yang setingkat. Hal ini tercermin dari visi misi dan tujuan yang menjadi dasar pijakan bagi sekolah untuk mencapai tujuan⁵ ataupun cita-cita sekolah diantara visi misi adalah: Visi terwujudnya peserta didik yang beriman, bertaqwa, cerdas dan berakhlak mulia. Misi: a) Meningkatkan disiplin

⁴ Mudjia Rahardjo, *Quovadis Pendidikan Islam, Pembacaan Realitas Pendidikan Islam, Sosial dan Keagamaan*, Malang: Cendekia Paramulya, 2006, h.111

⁵ Dokumentasi Wakamad Kesiswaa, Tanggal 15 Juli 2019, Pukul : 09.00-11.00 Wib

pendidikan dan pembelajaran. b) meningkatkan hubungan kerja sama dengan berbagai pihak. c) Meningkatkan pelayanan khususnya pada pendidikan dasar. d) Menyiapkan generasi unggul yang memiliki potensi di bidang imtaq dan iptek. e) Membentuk sumber daya manusia yang aktif dan kreatif, inovatif dan mandiri. f) Membangun citra sekolah yang berciri khas Islam sebagai mitra terpercaya di masyarakat .⁶

Berangkat dari pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Komitmen Kepala Madrasah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik di MIN-1 Barito Utara”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara?
2. Bagaimana kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis komitmen Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara.
2. Untuk menganalisis kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN-1 Barito Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah S.B, Tanggal 15 Juli 2019 Pukul: 08.00-09.00 Wib

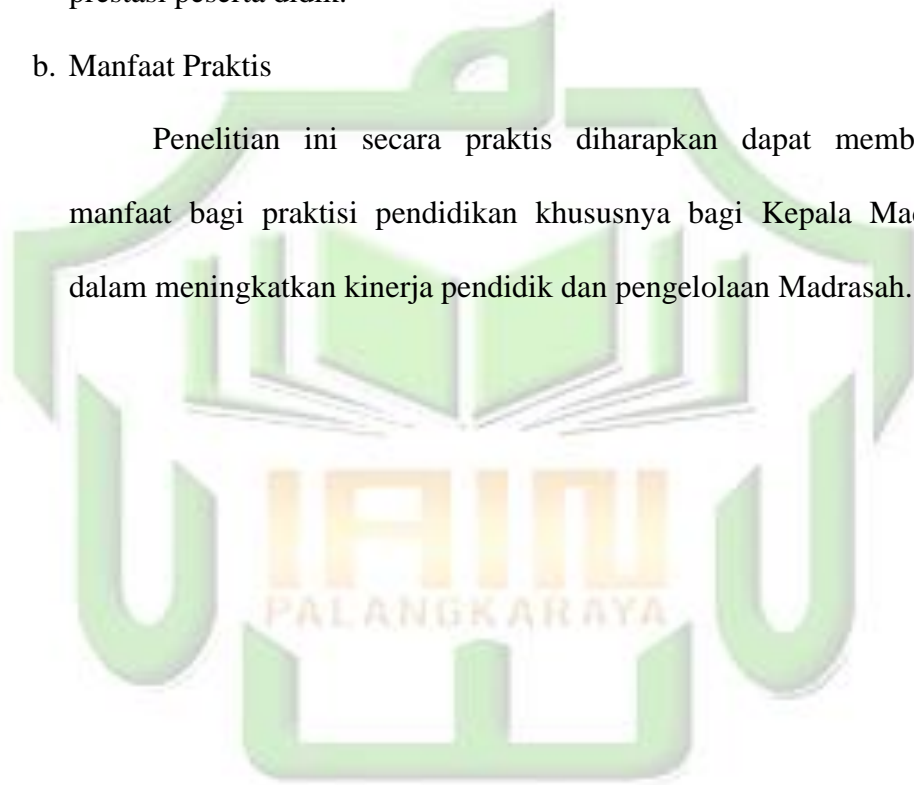
Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis sebagai kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu Manajemen Pendidikan khususnya tentang komitmen Kepala Madrasah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi praktisi pendidikan khususnya bagi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan pengelolaan Madrasah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Komitmen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi

a. Pengertian Komitmen Secara terminologi

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian (keterikatan), baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain yang tercermin dalam tindakan/perilaku tertentu yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.

Ada juga yang mengatakan bahwa pengertian komitmen adalah suatu bentuk kewajiban yang mengikat seseorang dengan sesuatu, baik itu diri sendiri maupun orang lain, tindakan tertentu, atau hal tertentu.

Secara terminologi, kata “komitmen” berasal dari bahasa Latin, yaitu “*commiter*” yang berarti menyatukan, mengerjakan, menggabungkan, dan mempercayai. Sehingga menurut asal katanya, arti komitmen adalah suatu sikap setia dan tanggungjawab seseorang terhadap sesuatu, baik itu diri sendiri, orang lain, organisasi, maupun hal tertentu.⁷

⁷ Partina, Anna. 2005. *Menjaga Komitmen Organisasional Pada Saat Downsizing*. Dalam Jurnal Telaah Bisnis. Vol. 6. No. 2

b. Pengertian Komitmen Menurut Para Ahli

Menurut Snyder Komitmen berasal dari kata Latin “*Committer*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. Sedangkan menurut Gruen cs. komitmen merupakan “ikatan psikologis” dengan sebuah organisasi. Komitmen juga merupakan sikap yang menuntun atau menengahi respon nyata seseorang atau niat perilaku seseorang terhadap suatu benda⁸

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan. Robbins menyebutkan Komitmen adalah tingkatan di mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Bansal, Irving dan Taylor mendefinisikan Komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang pada suatu tindakan yang memiliki relevansi dengan satu atau lebih sasaran. Buchanan menyebutkan Komitmen menyangkut tiga sikap yaitu rasa pengidentifikasian.⁹

⁸ Wila Putri, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Berbasis Kinerja (APBD) Kabupaten Pesisir Selatan*”, Dalam Jurnal Telaah Bisnis Vol 6.No.2.April 2016,h.3.

⁹ *Ibid*...h.3

Dari penjelasan pengertian komitmen di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa secara umum tujuan dari komitmen adalah untuk memberikan jaminan sehingga sesuatu tidak berubah di masa depan dan tetap sesuai dengan isi komitmen.

Jadi pengertian komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar mencapai tujuan organisasi.

c. Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya Komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Cara membentuk komitmen

Tidak ada satu pimpinan organisasi manapun yang tidak menginginkan seluruh jajaran anggotanya tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi/perusahaan mereka. Bahkan sampai sejauh ini banyak pimpinan organisasi sedang berusaha menggiatkan peningkatan komitmen anggotanya terhadap organisasi. Menurut Martin dan Nicholls dalam Armstrong¹⁰ menyatakan bahwa ada 3 (tiga) pilar untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu:

- 1) Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dalam organisasi, untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya, untuk mendukung nilai-nilai, visi, dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa perusahaan (organisasi) ini adalah benar-benar merupakan “milik” mereka. Kepemilikan ini tidak sekedar dalam bentuk kepemilikan saham saja (meskipun kadangkala ini juga merupakan cara yang cukup membantu), namun lebih berupa meningkatkan kepercayaan di

¹⁰ Michael Armstrong, *The Art of HRD: Human Resoure Manajement*, London: Crest Publishing Hause Vol.2,1999,h.181-185.

seluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari organisasi. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak mereka anggota organisasi untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka anggota organisasi merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh organisasi akan kembali pada kesejahteraan mereka pula.

- 2) Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara membuat kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan.
- 3) Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala organisasi benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses

menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana organisasi ini akan dibawa, tahu dengan benar bagaimana cara membawa organisasi mencapai keberhasilannya, bahkan sampai pada kemampuan menterjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen.

e. Macam – Macam Bentuk Komitmen

Menurut Thomson dan Mabey dalam Wibowo¹¹ komitmen dibedakan menjadi dalam tiga tingkatan atau derajat, sebagai berikut :

- 1) Komitmen pada tugas (*Job Commitment*), Merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan. Penelitian Hackman dan

¹¹ Wibowo...*Manajemen Kinerja* (Edisi kelima), Jakarta: Rajawali Pers, 2016,h.189

Oldham (1980) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terbentuk oleh tiga kondisi, yaitu apabila pekerja merasakan pekerjaannya berarti, pekerja merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dan pekerja memahami hasil pekerjaannya.

- 2) Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dan kuat dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu. Ada kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan organisasi untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.
- 3) Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Porter dan Steers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya.

Definisi komitmen organisasi menurut Luthans dalam Dian¹² adalah sikap loyal anggota organisasi atau pekerja bawahan dan merupakan proses yang berlangsung secara terus menerus mereka menunjukkan kepedulian dan kelangsungan sukses organisasi. Sedangkan definisi menurut Robbins adalah

¹² Rufina Dian, "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Keinginan Untuk Pindah" (Studi Pada Perawat Di RS Fatima Ketapang), UNPAR Bina Ekonomi, Vol.17, No.2, 2012. h.2.

derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Buchanan¹³ komitmen organisasi terdiri dari tiga sikap, yaitu : (1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi, (2) rasa keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, (3) rasa kesetiaan dan cinta pada organisasi sebagai tempat hidup dan bekerja, terlepas dari manfaat dan misi organisasi bagi individu.

f. Strategi Komitmen

Selanjutnya menurut Armstrong¹⁴, ada 10 komponen sebagai sebuah strategi bagi manajemen untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu:

- 1) Definisikan dan diseminasikan misi dan nilai-nilai organisasi;
- 2) Sebarkan tujuan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman tiap orang akan strategi organisasi dan ajak anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam menterjemahkan tujuan ke dalam strategi;
- 3) Mengajak anggota organisasi untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan sampai mereka merasa langkah itu adalah merupakan “milik”nya;

¹³ *Ibid...*

¹⁴ Armstrong, *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer, 2003, h.45.

- 4) Berikan pola kepemimpinan transformasional yaitu memberikan anggota organisasi inspirasi ide yang mengarah pada masa depan;
- 5) Gunakan setiap media komunikasi yang ada untuk menyampaikan pesan secara tepat tentang misi, nilai, dan strategi organisasi;
- 6) Berikan contoh-contoh dan pelatihan yang merupakan perwujudan dari gaya manajemen organisasi dalam meningkatkan keterlibatan dan kerjasama anggota;
- 7) Kembangkan proses dan iklim organisasi yang mampu meningkatkan perkembangan ketrampilan orang dalam mencapai tujuan prestasi yang lebih tinggi;
- 8) Kenalkan kepada anggota organisasi keuntungan (profit) organisasi dan rencana pencapaian profit untuk tahun-tahun mendatang;
- 9) Gunakan program pelatihan yang ada untuk meningkatkan impresi yang bagus dari karyawan terutama karyawan baru terhadap organisasi;
- 10) Gunakan workshop atau jenis pelatihan lainnya untuk mengajak semua orang mendiskusikan isu-isu penting yang dihadapi organisasi dan berikan kesempatan pada mereka untuk memberikan kontribusi ide. Bahkan kalau perlu ambil tindakan mengenai ide – ide bagus mereka.

g. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sopiah¹⁵ menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

Dalam dunia kerja (termasuk lembaga pendidikan), komitmen seseorang terhadap organisasi atau sekolah seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya masalah komitmen tersebut, sampai-sampai beberapa sekolah (termasuk yayasan sekolah swasta) memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi di sekolah tersebut.

Meskipun komitmen ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengelola sekolah maupun guru dan karyawan masih belum memahami arti komitmen secara benar.

¹⁵ Sopiah, *Komitmen Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.2008,h.166.

Komitmen karyawan menurut Porter dalam Sopiah¹⁶, merupakan suatu kekuatan individu yang bersifat relatif dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam bagian organisasi. Definisi ikomitmen karyawan lainnya dikemukakan oleh Steers sebagai sikap karyawan terhadap organisasi yang rela mengorbankan. Kepentingannya untuk kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi baik dalam bentuk tenaga maupun pikiran serta tanggung jawab yang dapat mendukung pencapaian keberhasilan organisasi yang menjadi tempat kerjanya.

Menurut Liden komitmen karyawan dapat diciptakan melalui proses saling memberi atau timbal balik antara organisasi dengan karyawan karena komitmen organisasi mengacu pada identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan individual dengan organisasi. Karyawan cenderung apresiatif terhadap organisasi yang menyediakan peluang pengambilan keputusan secara bebas, tantangan dan tanggungjawab seperti halnya merasakan maksud, dampak, dan ketetapan hati sendiri.

Sebagai hasil dari kondisi ini. Karyawan dan organisasi saling memberi agar dapat lebih terikat sehingga proses identifikasi nilai

¹⁶ *Ibid*...h.78.

dan tujuan, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin meningkat.¹⁷

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen Kepala Madrasah merupakan suatu kesepakatan sekolah dengan antara guru mengenai nilai-nilai dan tujuan sekolah yang menuntut Kepala Madrasah untuk loyal dan terlibat dalam sekolah secara menyeluruh. Komitmen Kepala Madrasah mencerminkan suatu hubungan harmonis antara Kepala Madrasah dengan seluruh warga sekolah untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar sekolah dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Komitmen adalah ruh atau jiwa yang melandasi ketercapaian suatu tujuan (*goal*).

Manajemen sekolah yang bagus akan memiliki Kepala Madrasah yang agresif, dinamis dan secara profesional berhati-hati dalam menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Relatif sedikit dijumpai sekolah baik dengan Kepala Madrasah jelek, atau sekolah jelek dengan Kepala Madrasah baik. Disarankan agar Kepala Madrasah dapat memotivasi dirinya secara intrinsik dan memotivasi guru meningkatkan kinerjanya. Kepala Madrasah juga dituntut untuk dapat menciptakan suasana yang harmonis di sekolah, menghargai guru, dan memperhatikan

¹⁷ *Ibid.*,h.79.

kesejahteraan guru serta melakukan inovasi dalam manajemen sekolah.

Kepala Madrasah hendaknya juga menjadi teladan bagi civitas akademika di lingkungan kerjanya, agar lebih mudah dalam mewujudkan tujuan sekolah lebih terutama mewujudkan sekolah yang berkualitas, baik secara akademik maupun non akademik.

h. Aspek-aspek Komitmen

Menurut Steers¹⁸ aspek-aspek komitmen organisasi ada tiga aspek utama dalam komitmen organisasi antara lain: (a) Identifikasi, yaitu penerimaan dan kepercayaan pegawai yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang mengidentifikasi dirinya pada organisasi menilai adanya kongruensi antara nilai dan tujuan organisasi dengan nilai dan tujuan pribadinya. (b) Keterlibatan, yaitu keterlibatan pekerjaan berhubungan dengan seberapa besarnya orang mengidentifikasi dan benar-benar peduli tentang pekerjaan yang dilakukan serta berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas-aktivitas kerja organisasi. (c) Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tempat ia bekerja. Karyawan akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena

¹⁸ Saniati, *Pengaruh Masa Kerja, Terkait Kepribadian Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia*, Disertasi Psikologis, Jakarta: Universitas Indonesia, 2002, h.53.

karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi yang tidak terpisahkan.

Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal:

- 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
- 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Hunt and Morgan dalam Darmadi¹⁹ mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi.
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Dengan demikian komitmen merupakan kepemilikan tanggung jawab dan loyalitas atau kesetiaan dan pengorbanan yang dipengaruhi oleh persepsi, moral, motivasi, konsistensi, kepemimpinan, kepuasan kerja, proses dan budaya organisasi.

¹⁹ Liden, R.C., Wayne, S.J., & Sparrowe, R.T., "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relation between the job, interpersonal relationships, and work outcomes, *Journal of Applied Psychology*. 2000, Vol. 85, No.3, 407-416. h.

Proses pembentukan komitmen bisa dikarenakan: (a) karakteristik organisasi, (b) karakteristik individu/anggota organisasi, (c) pengalaman kerja, (d) tindakan atau kejadian-kejadian dalam organisasi, (e) proses pertimbangan dalam keputusan organisasi, (f) tekanan organisasi, (g) proses sosialisasi dan orientasi kerja, dan (h) transparansi organisasi.

i. Cara Membangun Komitmen Organisasi

Menurut Gary Dessler dan Sopiah²⁰ mengemukakan terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- 2) *Build the tradition*. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedures*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.

²⁰ Sopiah, *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008, h.159

- 4) *Provide extensive two way communications.* Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) *Create a sense of community.* Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- 6) *Build value homogeneity.* Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- 7) *Share and share alike.* sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
- 8) *Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork.* Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.

- 9) *Get together*. Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- 10) *Support employee development*. Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
- 11) *Commit to actualizing*. Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuatu dengan kapasitas masing-masing.
- 12) *Provide first year job challenge*. Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
- 13) *Enrich and empower*. Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.

- 14) *Promote from within*. Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.
- 15) *Provide developmental activities*. Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- 16) *The question of employee security*. Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
- 17) *Commit to people first values*. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi.
- 18) *Put in writing*. Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, folosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekadar lisan.
- 19) *Hire Right-Kind Managers*. Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada

bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

20) *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekadar kata-kata.

Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.²¹

Goleman²² menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- 1) Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompok.
- 2) Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- 3) Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”
- 4) Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- 5) Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung
- 6) Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik-baiknya

²¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, h.55.

²² Goleman, Daniel, *Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil*, Cetakan Pertama, Amara Books, Yogyakarta. 2003, h.45

- 7) Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai
- 8) Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Selain Goleman dan Greenberg, Michaels juga mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasi yang dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain: selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir

positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Meyer dan Allen merumuskan 3 dimensi komitmen dalam berorganisasi. ketiga komponen tersebut sebagai yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif atau psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya atau karena keinginannya sendiri.
- 2) Komitmen kontinuas (*Continuance commitment*), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan

karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.²³

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi maupun individu itu sendiri. Dalam berkembangnya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri menurut Allen dan Mayer.²⁴

1) Proses terbentuknya *affective commitment*

Terdapat tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- a) Karakteristik organisasi adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.
- b) Karakteristik individu menyatakan status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.
- c) Pengalaman kerja hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, dan variasi kemampuan yang digunakan individu. Selain itu, peran

²³*Ibid.*h.58

²⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2001, h. 67

individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan.

- 2) Proses terbentuknya *continuance commitment*, yaitu persepsi seseorang ketika meninggalkan organisasi akan mengalami kerugian. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontiniu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternative yang tersedia bagi orang tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu sebuah dimensi yang menggambarkan perasaan keterikatan terus berada didalam organisasi yang memperkerjakannya.

2. Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja.²⁵

Firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an yang menyatakan tentang melakukan suatu kinerja sesuai dengan perbuatannya.

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya Bandung, 2001, h. 67

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ﴿٧﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا

يَرَهُ ﴿٨﴾

Artinya:Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.²⁶

Menurut ulama meriwayatkan bahwa kedua ayat di atas turun menyangkut peristiwa yang terjadi di Madinah pada dua orang; yang pertama merasa malu memberi peminta-minta jika hanya sebiji kurma atau sepotong roti, sedang orang lain meremehkan perbuatan dosa yang kecil, dengan alasan ancaman Tuhan hanya bagi mereka yang melakukan dosa besar. Riwayat ini – kalaupun diterima- tidak harus menjadikan kita berkata bahwa ayat di atas tur un di Madinah, karena ucapan sahabat Nabi yang berbunyi “ ayat ini turun menyangkut ...”

Berarti bahwa ayat itu mencakup kasus disebut, walaupun kasus tersebut terjadi sebelum maupun sesudah turunnya ayat – selama kasusnya terjadi pada masa turunnya al-Qur’an.

Kedua ayat diatas merupakan peringatan sekaligus tuntunan yang sangat penting. Alangkah banyaknya peristiwa-peristiwa besar – baik positif maupun negatif –yang bermula dari hal-hal kecil. Kobaran api yang membumi hanguskan, boleh jadi bermula dari puding rokok yang tidak sepenuhnya dipadamkan. Kata terucap

²⁶ Al-Zalzalah [99] : 7-8.

tanpa sengaja dapat berdampak pada seseorang yang kemudian melahirkan dampak lain dalam masyarakatnya, karena pesan Nabi yang dikutip di atas sungguh perlu menjadi perhatian. Itu juga agaknya yang menjadi sebab mengapa surah ini yang mengandung tuntunan di atas dinilai sebagai seperempat kandungan al-Qur'an.²⁷

Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- 1) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- 2) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil,
- 3) pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- 4) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai

²⁷ Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h.455-457

bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasankependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin

baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Dari literatur tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru. Dari sekian faktor internal yang berkaitan dengan diri guru terdapat dua faktor dominan yang menurut penulis ikut menentukan kualitas kinerja guru yaitu kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas. Dengan motivasi tinggi, kemampuan yang memadai dan pengaturan tugas yang tepat akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru

hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

b. Teori Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja.

Smith menyatakan bahwa: “performan atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sedangkan motivasi adalah suatu daya pendorong (*driveng force*) yang menyebabkan seseorang berbuat atau melakukan sesuatu. Kepuasan kerja akan tercipta oleh sejumlah faktor yang saling berkaitan, seperti kepemimpinan, iklim kerja dan hubungan kerja yang manusiawi. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan unsur-unsur: kedisiplinan, kerjasama, ketaatan, kehadiran, kompetensi profesional, dan kuantitas kerja.²⁸

²⁸Usman Nasir, *Manajemen Peningkata Mutu Kinerja Guru*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2012, h.63

The Giez mengartikan: “disiplin sebagai suatu keadaan tertib yang mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati”. Dalam membina kedisiplinan pada peserta didik di kelas, guru sebagai manajer kelas memiliki peran untuk mengarahkan apa yang baik, menjadi teladan, sabar, dan penuh pengertian. Guru harus mampu menumbuhkan kedisiplinan peserta didik, terutama disiplin diri. Kepuasan kerja dapat memberikan suatu karakteristik pada kinerja individu, yang akhirnya akan nampak pada peningkatan produktivitas kerjanya. Kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan standar-standar yang ditentukan sebelumnya. Produktivitas dalam pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Indikator efektivitas dalam pendidikan menurut Uhar mengemukakan: “upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir”. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani

rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja.²⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.

Melalui gaya kepemimpinan yang efektif, seorang Kepala Madrasah dapat memonitor, mengendalikan, memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru-guru sesuai dengan tujuan, harapan, visi, dan misi yang diemban melalui sekolah. Apabila kepala sekolah melakukan gaya kepemimpinan secara efektif dan terus menerus terhadap semua kegiatan guru di sekolah, maka akan tercipta suatu lingkungan kerja yang lebih profesional bagi guru.³⁰

Komponen yang mendapat perhatian utama dalam gaya kepemimpinan di sekolah adalah guru dalam hal ini adalah kinerja guru. Hal ini wajar karena posisi guru amat strategis dalam keberhasilan penyelenggaraan, program sekolah.³¹

Di suatu sekolah, walaupun disusun program yang baik, disediakan fasilitas belajar mengajar yang memadai, namun jika guru-guru tidak melaksanakan kinerja yang baik sebagaimana diharapkan, maka hasil yang maksimal tidak tercapai. Karena itu gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, pada dasarnya menekankan pada perbaikan dan peningkatan kinerja guru.

²⁹Wiyani, Novan Ardy, *Manajemen Kelas: Terori dan Aplikasi untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*. Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.h. 159

³⁰Davis, G.A, & Thomas, M.A. 1989. *Effective Shools and Effective Teacher*. Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1998, h. 54.

³¹*Ibid* h,11.

Dari penjelasan di atas, tampak bahwa hasil yang maksimal di suatu sekolah, ditentukan oleh kualitas penguasaan bidang dan dedikasi yang tinggi dari para guru di sekolah yang dimaksud.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas akademik dan semangat mengabdikan diri dari para guru di suatu sekolah adalah melalui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Firman Allah SWT

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ
 إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhan-mu Dialah yang mengetahui siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.³²

Dari ayat di atas bahwa seorang pemimpin bisa memerintah dan memberi memotivasi dengan cara yang baik dalam mengajak dan menyeru kepada bawahannya.

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:³³

1) Motivasi Kinerja Guru

³²An-Nahl [16]: 125.

³³Tabrani Rusyan dkk. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta, 2000, h. 17

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari Kepala Madrasah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda.

Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru.

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4) Tugas dan tanggung jawab guru meliputi:

a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.

b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.

c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

e) Optimalisasi kelompok kerja guru

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

d. Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan dkk, menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a) Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.

- b) Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c) Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d) Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e) Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f) Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g) Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h) Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i) Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- j) Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k) Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l) Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.³⁴

³⁴*Ibid*, h,11.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:³⁵

- a) Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b) Mengelola program belajar mengajar.
- c) Mengelola kelas.
- d) Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g) Menilai prestasi siswa.
- h) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya Kinerja.

Budaya Kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu

³⁵Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2004, h. 157.

meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

e. Strategi Peningkatan Kinerja Guru

1) Pengertian strategi

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Jadi yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat-kiat tertentu yang diterapkan oleh Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan dari organisasi sekolah. Menurut Akdon “Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan”.³⁶

Sedangkan menurut Drucker “Strategik adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*)”³⁷

Selanjutnya pengertian strategi sebagaimana dikemukakan oleh Glueck dan Jauch strategi adalah rencana yang disatukan, memperluas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari

³⁶ Akdon, *Strategic Management, for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen)*, 2007, h. 4.

³²*Ibid*, ..h. 4.

perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi manajemen strategis dalam sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi atau sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses manajemen strategis ialah cara dengan jalan mana para perencana strategis menentukan sasaran dan mengambil keputusan.³⁸

2) Strategi meningkatkan kinerja

Kepala Madrasah sebagai pemimpin organisasi pendidikan harus memiliki kredibilitas yang tinggi dan mempunyai strategi-strategi kepemimpinan tertentu, hal ini sesuai dengan yang menerangkan bahwa untuk menjadi Kepala Madrasah yang profesional dan memiliki kredibilitas yang tinggi maka dibutuhkan strategi Kepala Madrasah yaitu :

- a) Efektivitas proses pendidikan.
- b) Tumbuhnya kepemimpinan sekolah yang kuat.
- c) Pengelola tenaga kependidikan yang efektif.
- d) Budaya mutu.
- e) Team work yang kompak, cerdasdandinamis.
- f) Kemandirian.
- g) Partisipasi warga sekolah dan lingkungan masyarakat.

³⁸ Muslem, *Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan* : perpustakaan pada SMA Negeri Banda Aceh, Tesis Program Administrasi Pendidikan, Pascasarjana UNSYIAH, Banda Aceh, 2012, h. 42.

- h) Transparansi manajemen dalam wacana demokrasi Pendidikan.
- i) Kemampuan untuk berubah.
- j) Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan.
- k) Tanggapterhadap kebutuhan.
- l) Akuntabilitas.³⁹

Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku warga sekolah melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia. Mulyasa menyatakan pengembangan guru dan staf mencakup (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian, (6) kompensasi, (7) penilaian. Kesemuanya sebagaimana tersebut di atas sangat perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik. Keberhasilan kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memberdayakan semua potensi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sangat tergantung dari kepedulian Kepala Madrasah dalam mengelola dan menjalankan organisasi sekolah. Kemampuan Kepala Madrasah dalam memanfaatkan semua potensi yang ada sangat

³⁹Mulyasa, *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, Bandung. PT Remaja Rosdakrya, 2005, h.90

membantu Kepala Madrasah untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.⁴⁰

Dalam hal ini Danim menjelaskan tentang bagaimana kualitas Kepala Madrasah yang seharusnya dipenuhi yaitu antara lain:

- 1) Bawahan menginginkan agar Kepala Madrasah memiliki tujuan yang jelas dan konsisten, dengan harapan tidak mudah terbawa kepada arus angin, melainkan melaksanakan tugas sesuai harapan pemerintah dan kebutuhan sekolah baik pengembangan kualitas mampu kuantitas.
- 2) Bawahan menginginkan Kepala Madrasah membuat rencana yang baik dan dapat dijangkau oleh para guru dan anak didik.
- 3) Bawahan menginginkan Kepala Madrasah secara terus menerus menginformasikan kemajuan sekolah kepada semua warga sekolah.
- 4) Bawahan menghendaki agar Kepala Madrasah memperlakukan mereka sebagai pendidik dan bukan robot yang sesuka hati memerintah mereka.
- 5) Bawahan berharap Kepala Madrasah dapat membawa kemajuan sekolah ke arah yang lebih baik. Keberhasilan atau kegagalan seorang Kepala Madrasah tidak hanya ditentukan

⁴⁰Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung, 2004,h.

oleh dirinya sendiri, akan tetapi juga ditentukan oleh akumulasi semua subsistem yang terlibat, yaitu Kepala Madrasah dengan seperangkat kompetensinya, karakteristik bawahan, situasi dan kondisi organisasi sekolah, kerjasama semua warga sekolah serta kondisi lingkungannya. Keberhasilan sekolah mengandung arti bahwa penyelenggaraan organisasi sekolah dapat berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan.

3. Prestasi non akademik Peserta Didik

a. Pengertian Prestasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Prestasi adalah hasil kinerja.⁴¹

Adapun pengertian prestasi menurut WJS. Poerdaminta adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya) dan menurut Mas'ud Khasan Abdul Qohar dalam kamus ilmiah populer, prestasi adalah apa yang telah diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan keuletan kerja.⁴²

Djamarah berpendapat dalam Kharisma bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun secara kelompok.⁴³

⁴¹ Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2007, h...317

⁴² W.J.S. Poerwardamita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka, 1982, h...768

⁴³ Kharisma dkk, *Penyuluhan Meraih Prestasi Dengan Jujur Dan Perkuat Integritas dalam Jurnal Pengabdian*, Vol.2.No.1, Juli 2019.h.2

Sedangkan Menurut Bloom dalam Suharsimi Arikunto yang tercantum dalam Kharisma bahwa hasil belajar dibedakan menjadi tiga aspek yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik.

Berikut Ini Merupakan Pengertian Prestasi Menurut Para Ahli.

- 1) Sumadi Suryabrata Prestasi adalah sebagai rumus yang diberikan guru mata pelajaran mengenai kemajuan atau prestasi belajar selama periode tertentu. (Sumadi Suryabrata, 1998)
- 2) Siti Pratini Prestasi Belajar adalah hasil dari seseorang dalam kegiatan pembelajaran. (Siti Pratini, 2005)
- 3) Kamus Bahasa Indonesia yang dinamakan Prestasi adalah hasil yang telah dicapai, dilakukan, dilakukan dan sebagainya.
- 4) Bukhari M.Ed, Prestasi bisa kita artikan sebagai hasil yang dicapai atau hasil yang telah dicapai. (Bukhari M, 1983)
- 5) WS. Winkel, Prestasi belajar adalah hasil dari pembelajaran yang ditampilkan oleh siswa berdasarkan kemampuan internal yang diperoleh sesuai dengan tujuan instruksional. (WS Winkel, 1989).⁴⁴

b. Macam-Macam Prestasi

Ada beberapa prestasi yang dapat dicapai oleh setiap orang, diantaranya:

- 1) Prestasi Belajar

⁴⁴ [https://www.gurupendidikan.co.id/Pengertian Prestasi](https://www.gurupendidikan.co.id/Pengertian%20Prestasi)

Hasil yang diperoleh untuk usaha untuk belajar. Prestasi siswa misalnya di sekolah, menjadi juara umum setiap tahun.

2) Prestasi Kerja

Adalah hasil yang diperoleh dari usaha kerja yang telah dilakukan. Misalnya promosi kerja keras mereka selama bertahun-tahun. Contoh penghargaan untuk pencapaian artistik

3) Prestasi Seni

Adalah hasil yang diperoleh dari bisnis seni. Misalnya, pencapaian penyanyi atau bentuk lain dari seniman upeti.

4) Prestasi Olahraga

Hasil yang diperoleh untuk usaha dan kerja keras di bidang olahraga. Sebagai contoh, seorang atlet mendapat medali emas di tempat pertama diraih saat menghadiri Pekan Olahraga Nasional (PON).

5) Prestasi Lingkungan Hidup

Kinerja lingkungan adalah sebuah prestasi yang diperoleh oleh upaya untuk menyelamatkan lingkungan. Misalnya individu atau kelompok mendapatkan penghargaan untuk upaya konservasi lingkungan seperti penanaman pohon atau penghijauan.⁴⁵

Jadi yang dimaksud dengan prestasi adalah hasil capaian seorang peserta didik dalam berbagai bentuk dan macamnya yaitu

⁴⁵ [https://www.gurupendidikan.co.id/Pengertian Prestasi](https://www.gurupendidikan.co.id/Pengertian%20Prestasi)

berupa kognitif, afektif, dan psikomotor, baik dalam prestasi belajar, prestasi kerja, prestasi seni, prestasi olahraga, prestasi lingkungan hidup dan lain sebagainya.

c. Prestasi non akademik

Salah satu keberhasilan siswa dalam pendidikan ditunjukkan dengan prestasinya. Prestasi berarti hasil akhir dari satu satuan kegiatan belajar yang telah ditetapkan. Prestasi non akademik adalah suatu prestasi yang tidak dapat diukur dan di nilai menggunakan angka, biasanya dalam hal olah raga semisal basket, voli, sepak bola, dan kesenian semisal drum band, melukis, tari. Prestasi ini biasa di raih oleh siswa yang memiliki bakat tertentu dibidangnya. Karena itu prestasi ini yang biasa dicapai oleh siswa sewaktu mengikuti kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. Menurut Mulyono prestasi non akademik adalah “Prestasi atau kemampuan yang dicapai siswa dari kegiatan diluar jam atau dapat disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler”.⁴⁶

Kegiatan ekstrakurikuler adalah berbagai kegiatan sekolah yang dilakukan dalam rangka kesempatan kepada peserta didik untuk dapat mengembangkan potensi, minat, bakat, dan hobi yang dimilikinya yang dilakukan diluar jam sekolah normal.

Kegiatan non akademik di sekolah dasar biasa disebut juga kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan

⁴⁶ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi*. Jogjakara: Arruz Media, 2008, h.221

pembinaan yang dilakukan di luar jam pelajaran sekolah. Kegiatan ekstrakurikuler di selenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerjasama, dan kemandirian peserta didik secara optimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.⁴⁷

Kegiatan non akademik atau ekstrakurikuler adalah kegiatan pembinaan terhadap peserta didik yang berfungsi untuk mengembangkan potensi serta bakat peserta didik sesuai minat misalnya, kegiatan pencak silat, kepramukaan, kesenian dan lain sebagainya. Kemampuan di bidang non akademik adalah bakat dan sebuah potensi yang dimiliki manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan. Bakat adalah kemampuan bawaan yang merupakan potensi (*potential ability*) yang masih perlu pengembangan dan latihan lebih lanjut.⁴⁸

Adapun Potensi adalah kemampuan dasar dari seseorang yang masih terpendam dan menunggu untuk dimunculkan menjadi kekuatan yang nyata.⁴⁹

Bakat dan 3 potensi merupakan salah satu landasan dalam pengembangan kegiatan non akademik.

⁴⁷Mendikbud, *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia*, nomor 62, 2014, h.2

⁴⁸Ali. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, h.33.

⁴⁹Wiyono, Slamet, *Manajemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Gransindo, 2006, h.45.

Jadi yang dimaksud dengan prestasi adalah kemampuan yang dicapai siswa dari kegiatan diluar jam atau dapat disebut dengan kegiatan ekstrakurikuler untuk dapat mengembangkan potensi, minat, bakat, dan hobi yang dimilikinya yang dilakukan diluar jam sekolah normal.

d. Peserta didik

Peserta didik secara etimologi berarti “orang yang menghendaki”. Sedangkan menurut arti terminologi, murid adalah pencari hakikat di bawah bimbingan dan arahan seorang pembimbing spiritual (mursyid). Penyebutan murid ini juga dipakai untuk menyebut peserta didik pada sekolahtingkat dasar dan menengah, sementara untuk perguruan tinggi lazimnya disebut dengan mahasiswa (thalib).⁵⁰

Peserta didik adalah individu yang memiliki kepribadian, tujuan, cita-cita hidup dan potensi diri, oleh karena itu tidak dapat diperlakukan semena-mena. Peserta didik adalah orang yang memilki pilihan untuk menuntut ilmusesuai dengan cita-cita dan harapan masa depannya. Peserta didik adalahsosok manusia sebagai individu/pribadi manusia seutuhnya atau orang yangtidak bergantung dari orang lain dalam arti benar-benar seorang pribadi

⁵⁰Eka Prihatin,*Manajemen Peserta Didik*,Bandung:Alfabeta,2011,h.4.

yang menentukan diri sendiri dan tidak dipaksa dari luar, mempunyai sifat dan keinginan sendiri.⁵¹

Peserta didik menurut ketentuan umum Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional yaitu: “Peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan tertentu”.⁵²

Sedangkan menurut pasal 1 ayat 4 UU RI No. 20 tahun 2013 mengenai sistem pendidikan nasional, dimana siswa adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan diri mereka melalui proses pendidikan pada jalur dan jenjang dan jenis pendidikan tertentu.⁵³

Jadi, peserta didik adalah orang/individu yang mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta memiliki kepuasan dalam menerima pelajaran yang diberikan oleh gurunya.

Sedangkan pengertian prestasi non akademik peserta didik adalah hasil capaian seorang peserta didik dalam berbagai bentuk dan macamnya berupa kemampuan yang dicapai dari kegiatan diluar jam atau kegiatan ekstrakurikuler untuk dapat mengembangkan

⁵¹*Ibid*, h.16.

⁵²*Ibid*, h.21.

⁵³Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, h.9

potensi, minat, bakat, dan hobi yang dimilikinya yang dilakukan diluar jam sekolah normal.

B. Hasil Penelitian yang Terdahulu

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Mukhtar 2016, Tesis *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*”ini adalah untuk mengetahui strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Aceh Besar. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan pengawas. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, 2) Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan disiplin guru yaitu: a) Menegakkan kedisiplinan guru, b) Meningkatkan standar perilaku guru, c) Melaksanakan semua peraturan, 3) Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 4) Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutorke sekolah dan memberikan kesempatan untuk

melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. 5) Hambatan yang dihadapi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan. b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh. c) fasilitas sekolah yang belum memadai, d) rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah⁵⁴

2. M.Makhfud 2010 Tesis, *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Fokus masalahnya pada kompetensi manajerial Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulannya kompetensi manajerial yang dimiliki oleh Kepala Madrasah mampu meningkatkan kinerja guru. Perbedaannya dengan penelitian penulis, fokus masalah penelitian ini pada kompetensi manajerial kepala sekolah, sedangkan pada penelitian penulis fokus masalahnya adalah pada strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.⁵⁵
3. Nurhafifah, Sulton Djasmi, Alben Ambarita 2016 Tesis, *Pengaruh Kepala Sekolah, Budaya, Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah*, FKIP Unila Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru terhadap efektivitas sekolah di SMA Kabupaten Pringsewu. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan mengambil sampel 98 guru.

⁵⁴ Muktrar. *Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. 2016

⁵⁵ M.Makhfud. *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 2010

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah, budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah. Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah⁵⁶

Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel.2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti, Juduk dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
1	Mukhtar, Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, 2016	Fukos pada Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja Guru	Lokasi penelitian, dan fokus penelitian, penelitian terdahulu berfokus pada Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kemampuan guru, meningkatkan motivasi guru, dan melakukan pelatihan dengan	Jurnal Administrasi pendidikan program Pascasarjana Unstiah. Agustus 2015

⁵⁶ Nurhafifah, Sulton Djasmu, Alben Ambarita. *Pengaruh Kepala Sekolah, Budaya, Kinerja Guru Terhadap Efektifitas Sekolah*, FKIP Unila. 2016

			mendatangka tutor ke sekolah. ,memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya.	
2	M.Makhfud, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	Fukos pada Strategi dalam meningkatkan kinerja guru.	Lokasi penelitian, penelitian terdahulu berfokus pada Kompotensi manajerial kepala sekolah	Jurnal Manajemen vol.2 Tahun 2016
3	Nurhafifah dkk, Pengaruh Kepala Sekolah,Budaya, Kinerja Guru Terhadap Efektifitas di Sekolah SMA Kabupaten Pringsewu. FKIP Unila.2016	Fukos pada Komitmen Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	Fukos pada Pengaruh Kepala Sekolah dan Kinerja Guru	Jurnal Manajemen Pendidikan Islama, Vol.2 tahun 2015

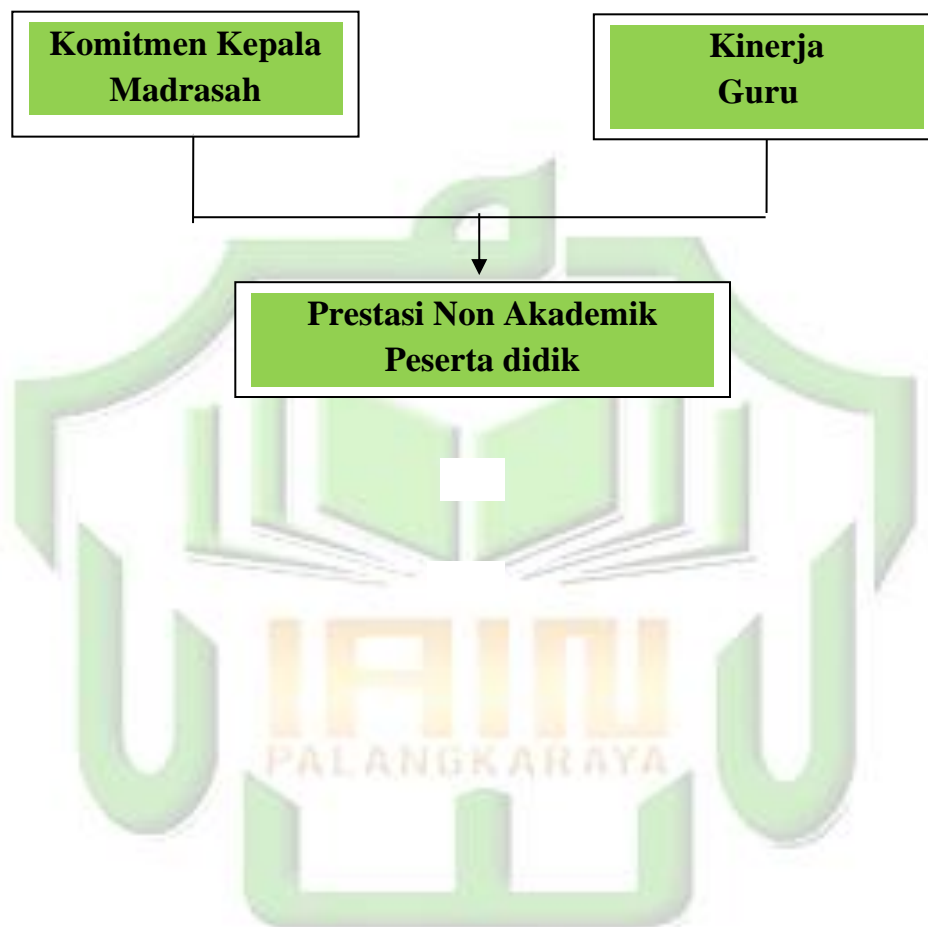
Dari tabel diatas dapat terlihat ada persamaan dan perbedaannya antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan penulis lakukan, penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis akan lakukan yaitu sama-sama mengenai mengalisis Profesi /Jabatan sebagai kepala sekolah/madrasah dalam meningkatak kinerja guru baik terkait dengan kemajuan potensi, perkembangan sekolah/madrasah itu sendiri. Sedangkan untuk perbedaannya secara otomatis terdapat pada lokasi penelitian.

C. Kerangka Pikir

Dalam suatu penelitian Deskriptif kualitatif ini, peneliti memfokuskan pada komitmen kepala madrasah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN I Barito Utara melalui menguraikan rangkaian perencanaan, pelaksanaan pembinaan ekstrakurikuler dan

mengelompokan sesuai dengan minat dan bakat serta kemampuan yang dimiliki peserta didik di MIN 1 Barito Utara tersebut.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir dan dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari sudut rancangan penelitian, ini termasuk penelitian kualitatif yang berpola deskriptif yaitu Hal ini dapat dilihat dari prosedur yang diterapkan,yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, ucapan atau tulisan dan perilaku yang diamati dari orang-orang(subyek) itu sendiri⁵⁷ Sehubungan dengan itu Moleong menjelaskan ciri-ciri penelitian kualitatif meliputi;mempunyai latar alami sebagai sumber data atau pada konteks dari sesuatu yang utuh,peneliti sendiri merupakan instrument utama dalam usaha pengumpulan data,analisis data secara induktif,bersifatdeskriptif,sangat mementingkan proses dari pada hasil, ada batas yang ditentukan oleh fokus, menggunakan teori dasar, ada criteria khusus untuk keabsahan data,desain bersifat sementara,danhasil penelitian dirundingkan dan disepakatibersama.⁵⁸

Penelitian ini diharapkan mampu mendeskripsikan, sekaligus menemukan secara menyeluruh dan utuh mengenai pendidikan karakter madrasah dalam upaya penanaman budaya religiuas di MIN I Barito Utara.

⁵⁷Arikunto, *Manajemen ...* , h. 309.

⁵⁸Sumardi Suryasubrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h.75

karakter madrasah dalam upaya penanaman budaya religius di
MIN I Barito Utara.



2. Tempat Penelitian

Adapun yang akan menjadi tempat penelitian yaitu MIN 1 Barito Utara beralamat di jalan Manggis Kelurahan Lanjas Muara Teweh. Dipilihnya MIN 1 Barito Utara sebagai obyek penelitian dengan alasan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan Kepala Madrasah dan Dewan guru dalam menyiapkan peserta didik untuk lebih maju dan berprestasi.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan lamanya yaitu mulai Agustus sampai dengan Nopember 2020 terhitung sejak disetujuinya proposal penelitian tesis ini, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian dan Pelaporan

Kegiatan	Juli	Agustus	September	Oktober
Penelitian	√	√	√	
Penulisan Laporan (konsultasi dan bimbingan) Penelitian		√	√	√
Presentasi Laporan				√

B. Prosedur Penelitian

Peneliti memakai tahapan-tahapan penelitian agar peneliti memperoleh hasil sesuai yang diinginkan, hasil yang valid dan maksimal. Tahapan tersebut antara lain:

1. Persiapan penelitian

Dalam tahapan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada kepala madrasah
- b. Berkonsultasi kepada kepala madrasah dan juga wakil kepala madrasah bidang kurikulum beserta staf kurikulum dalam rangka observasi untuk mengetahui aktivitas dan kondisi dari lokasi penelitian.

2. Mengadakan studi pendahuluan

Dalam tahap ini peneliti melakukan kegiatan antara lain bertanya kepada orang tentang penelitian yang nanti akan digunakan sebagai bahan atau informasi awal penelitian yang akhirnya disesuaikan dengan judul penelitian. Membaca hasil penelitian yang dulu pernah dilakukan oleh peneliti lain yang temanya sama.

3. Pengumpulan data

Dalam tahap ini, peneliti melakukan pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang relevan. Sehingga data terkumpul dan kemudian dianalisa sesuai dengan petunjuk yang berlaku.

C. Data dan Sumber Data

1. Data

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta atau angka. atay segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi adalah hasil perolehan data yang dipakai untuk suatu keperluan⁵⁹

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri atas dua macam yaitu:

- a. Data intern adalah data yang diperoleh dari bentuk kata-kata atau ucapan lisan dan atau perilaku dari subyek (informen) penelitian. Dalam penelitian ini subyek yang dimaksud adalah kepala madrasah, wakamad bidang kurikulum, wakamad bidang kesiswaan, pengawas, guru dan staf di MIN 1 Barito Utara.
- b. Data ekstern adalah data yang diperoleh atau bersumber dari luar instansi.⁶⁰,Data ekstern dibagi menjadi dua jenis, yaitu:
 - 1) Data primer adalah data yang diperoleh dari bentuk kata-kata atau ucapan lisan perilaku dari subyek (informen) penelitian yang berkaitan dengan perencanaan, mengelompokan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan ekstrakurikuler di MIN 1 Barito Utara.

⁵⁹ Suharsimi,Arikuanto, *ProsedurPenelitian SuatuPendekatan Praktek*, Jakarta:Rineka Cipta,1998,h.99.

⁶⁰Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar.....*, h. 28

2) Data sekunder, adalah data yang sudah tersusun dan biasanya berbentuk dokumen-dokumen, foto-foto ataupun benda-benda yang dijadikan pendukung dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Adapun yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian, menurut Suharsimi Arikunto adalah subyek di mana data diperoleh. Sumber data diidentifikasi menjadi tiga macam yaitu *person*, *placedan* *paper*.

- a. *Personya* itu sumber data berupa orang yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara. Dalam penelitian ini personnya adalah Kepala madrasah, Wakamad kurikulum, Wakamad kesiswaan, Pengawas dan orang guru mata pelajaran/kelas di MIN 1 Barito Utara.
- b. *Place* yaitu sumber berupa tempat atau sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam dan bergerak, meliputi fasilitas gedung, kondisi lokasi, dan sebagainya yang ada di MIN 1 Barito Utara.
- c. *Paper* yaitu data berupa simbol atau sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, simbol-simbol dan lain-lain. Dalam penelitian ini papernya adalah berupa benda-benda tertulis seperti gambar, angka dan arsip yang relevan dengan penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik., yaitu: observasi,wawancara, dan dokumentasi. Peneliti akan memaparkan secara jelas dari ketiga teknik pengumpulan data tersebut sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Moh. Nazir, observasi diartikan sebagai “pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa pertolongan alat standart lain untuk keperluan tersebut”.⁶¹ Menurut Lincoln Guba yang dikutip Maleong metode ini dimanfaatkan karena beberapa alasan, yaitu:

Pertama, teknik pengamatan ini didasarkan atas pengalaman secara langsung. *Kedua*, teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya. *Ketiga*, pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh data. *Keempat*, sering terjadi ada keraguan pada peneliti, jangan-jangan pada data yang dijaringnya ada yang “menceng” atau bias. *Kelima*, teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit. *Keenam*, dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak memungkinkan, pengamatan dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat.⁶²

⁶¹Nasir,*Metodologi Penelitian*,Jakarta:Ghalia Indonesia,1988,h.212

⁶²Moleong,*Metodologi...*,h.166

Peneliti terjun dan terlibat langsung kelapangan dengan bertindak sebagai pengamat (*observer*) yang turut aktif di lapangan guna memperoleh data. Yang digunakan peneliti dalam observasi partisipatif (*participant observation*) ini adalah panduan observasi, perekam gambar (*kamera foto*), dan catatan lapangan (*field notes*) sebagai dokumentasi yang digunakan untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan fokus penelitian. Dengan observasi partisipatif ini, maka data yang diperoleh peneliti akan lebih lengkap, akurat, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipatif, di mana peneliti melakukan pengamatan dan sekaligus ikut serta atau turut dalam kegiatan atau situasi yang dilakukan sumber data. Tujuannya adalah untuk mengetahui penanaman nilai-nilai pendidikan karakter melalui budaya religius di MIN 1 Barito Utara.

Berdasarkan fokus penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengamatan yang didukung dengan pengumpulan data pencatatan data secara sistematis terhadap subyek yang diteliti dalam observasi peneliti secara langsung di lapangan. Adapun kedudukan peneliti dalam penelitian ini tidak menggunakan observasi partisipatif, tetapi sebagai observer pasif, yaitu hanya bertindak sebagai pengumpul data, mencatat kegiatan yang sedang berjalan.

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, sehingga melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.⁶³

Dengan demikian, wawancara merupakan dialog yang dilakukan oleh peneliti sebagai instrumen kunci (*key instrument*), untuk memperoleh data atau informasi dari madrasah yang menjadi subjek penelitian.

Di samping itu, peneliti juga menggunakan wawancara bebas terpimpin, yaitu peneliti membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang ditanyakan. Adapun data yang diperoleh dari wawancara tersebut adalah: program ekstrakurikuler, data guru dan karyawan, prestasi siswa.

Sumber informasi (informan) untuk mendapatkan data wawancara adalah kepala madrasah, wakamad kurikulum, wakamad kesiswaan, pengawas, Pembina ekstrakurikuler, dan guru mata pelajaran/guru kelas di MIN 1 Barito Utara.

Dalam wawancara ini, data yang di diperoleh adalah:

⁶³ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, h.180

1. Data Kepala Madrasah meliputi; Profil Madrasah, visi dan misi madrasah, keadaan tenaga pendidik dan kependidikan. Prestasi yang dimiliki madrasah, guru dan peserta didik, Rencana Strategi (Renstra) madrasah, RAKM (Rencana Anggaran Kerja Madrasah) dalam program kegiatan ekstrakurikuler dalam meningkatkan prestasi peserta didik di madrasah.
2. Data dari wakamad kurikulum/kesiswaan berupa; Tanggapan wakamad kurikulum terhadap peningkatan prestasi peserta didik (ekstrakurikuler) selama kepemimpinan kepala madrasah.
3. Data pengawas madrasah, berupa tanggapan pengawas terhadap kepemimpinan kepala madrasah sebagai manajerial.
4. Data dari guru mata pelajaran/ kelas berupa; Tanggapan guru-guru terhadap komitmen kepala madrasah terhadap kegiatan yang sudah di program (ekstrakurikuler) madrasah sebagai tempat untuk mengarahkan minat dan bakat peserta didik di MIN 1 Barito Utara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Ini dapat berupa tulisan-tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi adalah metode yang digunakan dalam melakukan penelitian dengan jalan mencatat data-data, catatan resmi yang terkait dengan penelitian.

Adapun data yang diperoleh dengan metode ini adalah data-data atau catatan-catatan yang berkaitan dengan: (a) aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang ada di madrasah; (b) letak geografis atau keadaan MIN 1 Barito Utara; (c) berbagai kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan ekstrakurikuler di Madrasah.

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁶⁴ Dalam penelitian ini, proses analisis data digunakan teknik deskriptif dan dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan alur tahapan:

1. Pengumpulan data (*data collection*), Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data sesuai dengan focus penelitian dengan teknik pengumpulan yang telah disebutkan sebelumnya. Jadi, semua hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan untuk ditindak lanjuti dalam proses reduksi data.
2. Reduksi data (*data reduction*), Pada tahap ini, peneliti memilih, menggolongkan dan merangkum hal-hal pokok dengan memfokuskan padahal-hal yang penting dan membuang data yang tidak penting,dengan menyeleksi data secara ketat. Dengan demikian, reduksi data ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian

⁶⁴*Ibid*, h.244.

berlangsung.

3. Paparan data (*data display*), Pada tahap ini, kegiatan yang dilakukan adalah mengorganisasikan data yang sudah direduksi. Data tersebut, semula disajikan terpisah antara satu tahapan dengan tahapan yang lainnya, tetapi setelah direduksi, maka keseluruhan data dirangkum dan disajikan secara terpadu. Untuk itu, dengan melihat paparan data, maka dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.
4. Kesimpulan (*conclusion*), Kesimpulan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk member arti dan memakai data yang diperoleh, baik melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Kesimpulan tersebut dimaksudkan, untuk pencarian makna data yang muncul dari data-data yang diperoleh di lapangan sehingga mendapatkan kesimpulan yang tepat dan benar.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan untuk menjamin bahwa semua data yang diamati dan diteliti oleh peneliti relevan dengan sesungguhnya yang ada dalam kenyataan sebenarnya dan memang terjadi, hal ini peneliti lakukan untuk memelihara dan menjamin bahwa data maupun informasi yang berhasil dihimpun dan dikumpulkan itu benar, baik bagi pembaca maupun subyek penelitian yang diteliti, sehingga tidak perlu diragukan lagi. Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik-tehnik triangulasi. Triangulasi adalah tehnik pemeriksaan data sehingga peneliti dan me-*recheck* temuannya dengan jalan mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan,

mengeceknnya dengan berbagai sumber data. dan memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.⁶⁵ Teknik triangulasi yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan.⁶⁶

2. Triangulasi Metode

Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal dalam penelitian kuantitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bias menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Atau, peneliti menggunakan wawancara observasi atau pengamatan untuk mengecek kebenarannya. Selain itu peneliti juga bias menggunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena

⁶⁵ Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung; CV. Remaja Rosdakarya, 2004, h.332

⁶⁶ Sugiono, *Memahami Penelitian Kuantitatif dan R/D*. Bandung; Alfabeta, 2016, h.247

itu, tiangulasi tahap ini sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/transkrip, film, novel dan sejenisnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah

MIN 1 Barito Utara adalah berasal dari Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah (MIS) filial dari MIN Palangka Raya. MIN 1 Barito Utara memiliki luas areal 3.076M² terdapat fasilitas 22 ruang belajar, 1 ruang Guru Perempuan, 1 Ruang Guru Laki –laki, dan 1 ruang kepala Madrasah dan Ruang TU yang berlokasi di jalan manggis No. 33 Rt. 02 Rw. 01 Kelurahan Melayu Kecamatan Teweh Tengah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

Selanjutnya dengan keputusan Menteri Agama No. 244 Tahun 1993 Tentang Pembukaan Pengertian Madrasah dengan persetujuan Menteri Pendaangunaan Aparatur Negara dengan Surat Keputusan Nomor : B – 1063 / I / 93 tanggal 1 Oktober 1993 dengan nomor urut 75 MIN 1 Barito Utara dinegerikan.

MIN 1 Barito Utara adalah jenjang pendidikan Tingkat Dasar yang berciri khas Agama Islam yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Dengan semakin berkembangnya tuntutan peningkatan mutu Madrasah,

maka kualifikasi guru-guru juga pun ditingkatkan yang semula D-II menjadi S-I.



Dengan keberadaan MIN 1 Barito Utara disambut positif oleh masyarakat dan pemerintah selalu memperhatikan baik dari Kementerian Agama maupun dari Dinas Pendidikan Kabupaten. Mengenai sarana dan prasarana juga diperhatikan dan tenaga pengajarnya juga mendapat kesempatan untuk menempuh jenjang S-I.

Demikian sekilas tentang Sejarah Berdirinya MIN 1 Barito Utara.

2. Profil Umum Madrasah

A. Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Barito Utara

2. Alamat Madrasah

a. Jalan : Manggis No. 33 Rt. 02 Muara Teweh

b. Kelurahan : Melayu

c. Kecamatan : Teweh Tengah

d. Kabupaten : Barito Utara

e. Provinsi : Kalimantan Tengah

f. No. Telp : 0519-21703

g. Email : minmelayu@gmail.com

h. Blog : minmelayu.blogspot.com

i. Kode Pos : 73811

3. Identitas Kepala Madrasah

a. Nama Kepala Madrasah : Sabariah,S.Ag

b. NIP : 19691012 200003 2002

c. Tempat Tanggal Lahir : Negara, 12 Oktober 1969

- d. Pangkat/ Gol. Ruang : Penata (Tk. I/III d)
- e. Alamat : Jl. Manggis Rt.02 No.20 M. Teweh
- 4. Status Madrasah : Negeri
- 5. Waktu Penyelenggara : Pagi
- 6. SK Kelembagaan : No. 244 Tahun 1993 / 25 Oktober

1993

- 7. Tanggal,BulanTahun Pendirian : 1 Juni 1960
- 8. TahunPenegerian : 24 Desember 1993
- 9. Status Tanah : Milik Sendiri
 - a. Luas Tanah : 3.076 M²
 - b. Luas Bangunan : 1.149 M²
 - c. Luas Halaman/Pekarangan : 1927 M²
 - d. Luas Kebun Sekolah : 128 M²
- 10. FasilitasListrik : PLN
- 11. Fasilitas Air : PAM

B. Visi, Misi dan Tujuan

1. Visi

“ TERWUJUDNYA PESERTA DIDIK YANG BERIMAN
BERTAQWA, CERDAS DAN BERAKHLAK MULIA
SERTA BERWAWASAN LINGKUNGAN “.

2. Misi

- a. Meningkatkan disiplin Pendidikan dan Pembelajaran.
- b. Meningkatkan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak.
- c. Meningkatkan pelayanan khususnya pada Pendidikan dasar.

- d. Menyiapkan generasi Unggul yang memiliki potensi dibidang Imtaq dan Iptek.
- e. Membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif, inovatif, dan mandiri.
- f. Membangun citra Madrasah yang berciri khaskan Agama Islam.

3. Tujuan

- a. Agar Hasil Ujian Sekolah (US) menjadi lebih baik.
- b. Lulusan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Pelaksanaan proses belajar mengajar lebih baik
- d. Kepercayaan masyarakat terhadap madrasah meningkat.

C. Rencana Strategi Min 1 Barito Utara

1. Peningkatan Mutu Akademik

- a. Perbaiki proses pembelajaran yang interaktif dan kondusif
- b. Hasil Ujian dengan nilai semakin meningkat dari tahun ke tahun
- c. Mampu bersaing dengan sekolah lain dalam bidang sains
- d. Kerjasama dengan lembaga lain dalam peningkatan nilai dan hasil belajar

2. Peningkatan Mutu Guru

- a. Mengupayakan peran KKG
- b. Workshop Guru Mata Pelajaran
- c. Pelatihan Guru Mata Pelajaran
- d. Melanjutkan pendidikan ke jenjang S-I dan S-II

3. Peningkatan dan Pemanfaatan Sarana Pendidikan

- a. Buku-buku perpustakaan
- b. Alat-alat praktek laboratorium
- c. Alat – alat Olah Raga
- d. Drum Band
- e. Ruang Belajar yang memadai

4. Penataan Lingkungan Madrasah yang Kondusif

- a. Madrasah yang Asri, Bersih, Rafi dan Kondusif
- b. Lingkungan Madrasah yang hijau dan sejuk

D. Tantangan Yang Dihadapi MIN 1 Barito Utara

1. Lulus Ujian berstandar Nasional 100%
2. Lulusan yang melanjutkan ke sekolah negeri
3. Prestasi dalam bidang Olimpiade Sains
4. Budaya baca yang tinggi
5. Bibit Olah Ragawan tingkat Provinsi

E. Modal Dasar Menghadapi Tantangan

1. Guru mata pelajaran yang di USBN kan
2. Guru-guru memiliki kualitas cukup baik dan berdedikasi tinggi
3. Kualitas pembelajaran cukup baik
4. Lingkungan belajar yang cukup kondusif
5. Perpustakaan yang cukup
6. Adanya Try Out dengan Lembaga lain yang kontinyu

F. Penghambat Peningkatan Mutu Pendidikan

1. Input yang masih relative rendah, walaupun ada sebagian yang nilainya baik
2. Motivasi belajar peserta didik yang kurang dan tidak merata
3. Jika diadakan belajar tambahan / Les ada murid yang tidak ikut / tidak hadir
4. Sebagian peserta didik yang beranggapan bahwa cukup lulus MIN Melayu saja, lebih baik membantu orang tua karena tidak bisa melanjutkan
5. Ada guru yang mengajar dengan teks book saja tanpa eksploitasi dan dibarengi dengan pembelaaran yang interaktif
6. Guru belum menggunakan perpustakaan sebagai alat pembelajaran yang efektif
7. Kurang tersedianya sarana pembelajaran yang mengarah pada peserta didik memacu belajar
8. Belum optimalnya KKG karena terbatasnya pendanaan.

3. Struktur Orgaisasi Madrasah Ibtidaiyah

Adapun struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri I Barito Utara adalah pada gambar berikut;

Dari gambar struktur di atas bahwa jumlah yang PNS adalah dua puluh dua lima orang, honorer GTT dua puluh dua orang, honorer PTT tiga orang, petugas keamanan empat orang, petugas kebersihan tiga orang. Kepala Madrasah yang dipimpin oleh Kepala Madrasah dengan memiliki empat orang wakil Kepala Madrasah yaitu wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum an. Krisna fitriah, S. Ag, wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan an. Titik Sandora, S. Pd.I, wakil Kepala Madrasah bidang Humas an. Muhammad Royani, S. Pd. I, wakil Kepala Madrasah bidang Sarana dan Prasarana an. Wiwik Hudawiyah, S. Pd.I, kemudian dibantu pengelola Keuanga satu orang, satu orang tata usaha, enam orang koordinator, satu orang pengelola UKS, satu orang pengelola perpustakaan, dan dua puluh delapan orang sabagai wali kelas.

4. Keadaan Siswa, Guru, dan Karyawan

Adapun keadaan siswa, guru dan karyawan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Barito Utara berdasarkan data adalah sebagaimana tabel berikut :

Gambar 4.2
Keadaan Siswa Tahun Pelajaran 2019/2020

Adapun keadaan guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Barito Utara berdasarkan data sebagaimana tabel berikut :

NO	KELAS/ KOLOMPOK BELAJAR	JUMLAH		TOTAL
		LAKI	PEREMPUAN	

<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	I A	14	14	28
2	I B	15	13	28
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
3	I C	13	15	28
4	I D	13	15	28
5	I E	14	11	25
6	I F	14	14	28
7	II A	18	17	35
8	II B	18	19	37
9	II C	17	18	37
10	II D	17	19	35
11	II E	18	17	35
12	III A	16	20	36
13	III B	20	16	36
14	III C	25	12	37
15	III D	19	17	36
16	III E	23	14	37
17	IV A	19	21	40
18	IV B	20	17	37
19	IV C	21	20	41
20	V A	18	18	36
21	V B	20	14	34
22	V C	16	21	37
23	V D	16	20	36
24	VI A	17	12	29
25	VI B	20	13	33
26	VI C	15	17	32
27	VI D	20	16	36
28	VI E	14	18	32
JUMLAH		490	458	948

Gambar 4.3

Keadaan Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Barito Utara

Tahun Pelajaran 2019/2020

No	Nama / NIP	L/ P	Tempat dan Tanggal Lahir	Gol/ Ruang	Status Guru / Pegawai	Ijazah Terakhir	Mulai Bertugas Di MIN I	Ket
1	Sabariah, S.Ag	P	Tumbang Kunyi 06 Mei 1974	III/d	Negeri	S.1	12 Juli 2017	Kemenag

	19691012200003 200.							
2	Latifah, S.Pd.I 1966051219890220 01	P	Negara 12 Mei 1966	IV/a	Negeri	S.1	01 Oktober 1993	Diknas
3	H.Hamlan, S.Pd 1968071219920310 03	L	Amuntai, 12 Juli 1968	IV/a	Negeri	S.1	01 Juli 2005	Kemenag
4	Wiwik Hudawiah, S.Pd.I 197511111997032001.	P	Muara Teweh 11Nopember 1975	IV/a	Negeri	S.1	01 Oktober 2000	Kemenag
5	Isma Hayati, S.Pd.I 1974080119980220 02	P	Muara Teweh 1Agustus 1974	III/d	Negeri	S.1	01 Maret 2001	Kemenag
6	Krisna Fitriah, S.Ag 1975060820050120 07	P	Duyun Baru, 08 Juni 1975	III/d	Negeri	S.1	17 Juli 2006	Kemenag
7	Wetty Mardhatillah, S.Pd.I 197702062003122002	P	Amuntai, 6 Pebruari 1977	III/c	Negeri	S.I	01 April 2004	Kemenag
8	Siti Aisyah, S.Pd.I 1980052820031220 03.	P	Muara Teweh 28 Mei 1980	III/c	Negeri	S.I	01 Juli 2005	Kemenag
9	Robiyah, S.Pd.I 1973012020031220 03	P	Muara Teweh, 2 Januari 1973	III/c	Negeri	S.1	01 April 2011	Kemenag
10	Noorliyamahda, S.Pd.I 1982111620050120 05	P	Muara Teweh 16 Nopember 1982	III/c	Negeri	S.1	01 Januari 2005	Kemenag
11	Siti Muslimatun, S.Pd.I 197305212005012005	P	Kabumen, 21 Mei 1973	III/c	Negeri	S.1	01 Januari 2005	Kemenag
12	Lilis Wedianti, S.Pd.I 1983091220050120 05	P	Puruk Cahu, 12 September 1983	III/c	Negeri	S.1	01 Januari 2005	Kemenag
13	Titik Sandora, S.Pd.I 1969022520031220 02.	P	Benao Hilir, 25 Pebruari 1969	III/c	Negeri	S.1	01 April 2004	Kemenag

14	Rosalina, S.Pd. 1971090920060420 13.	P	Banjarmasin 9 September 1971	III/c	Negeri	S.1	01 Juli 2002	Kemenag
15	Eny Kuswati, S.Pd.I. 1985082820090120 01	P	Sukoharjo, 28 Agustus 1985	III/a	Negeri	S.1	01 Oktober 2009	Kemenag
16	Muhammad Royani, S.Pd.I 1966070420031210 01	L	Hulu Sungai Selatan, 4 Juli 1966	III/a	Negeri	S.1	01 Agustus 2004	Kemenag
17	Tuti Hertati, S.Pd.I 1982092620070120 11	P	Banjarmasi, 26 -09-1982	III/a	Negeri	S.1	01 Agustus 2006	Kemenag
18	Zulkhaidir, S.Pd.I 1985042220190310 08	L	HHS, 22 April 1985	III/a	Negeri	S.1	27 Mei 2019	Kemenag
19	Aulia Rahman, S.Th.I 1987081420190310 07	L	Palangka Raya, 14 Agustus 1987	III/a	Negeri	S.1	27 Mei 2019	Kemenag
20	Zainal Ilmi, S.Pd 1988122220190310 09	L	Barito Selatan, 22 Desember 1988	III/a	Negeri	S.1	27 Mei 2019	Kemenag
21	Bambang Irawan, S.Pd 1995071720190310 07	L	Barito Utara, 17 Juli 1995	III/a	Negeri	S.1	27 Mei 2019	Kemenag
22	Saiburhani 1963051819860310 01	L	Lampeong, 18 Mei 1963	III/a	Negeri	SMA	15 mei 2019	Kemenag
23	Hj. Ratna Saudah, A.Ma 19620815 198203 2002	P	Muara Teweh, 15 Agustus 1962	IV/a	Negeri	D2	01 Mei 2020	Kemenag
24	Jamilah, A.Ma 19640408 198703 2 001	P	Tabalong, 08 April 1964	III/d	Negeri	D2	01 April 2020	Kemenag
25	Nurmawasih 19680913 200501 2 004	P	Bintang Ninggi, 01-09- 1968	II/d	Negeri	SMA	01 April 2020	Kemenag
26	Nuraidah Sugiarti, S.Pd	P	Muara Teweh, 22 Januari 1986	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2009	-
27	Radhiatul Barkiah, S.Pd.I	P	Muara Teweh, 21 Oktober 1987	-	Guru Tetap Non PNS	S,1	01 Juli 2013	-

28	Noor Mala, S.Pd.I	P	Muara Teweh 12 -11-1989	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2013	-
29	Hamdanah, S.Pd.I	P	Palingkau, 06 Desember 1980	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	06 Januari 2014	-
30	Mahdian, S.Pd	L	Banjarmasin 27 Januari 1991	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	19 September 2013	-
31	Armiati , SE	P	Muara Teweh, 24 Juni 1983	-	Staff TU	S.1	06 Januari 2014	-
32	Elsa Verunika	P	Muara Teweh, 15 Mei 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	20 Januari 2015	-
33	Umar Wira,S.Pd.I	L	Muara Wakat, 15 April 1986	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	24 Januari 2015	-
34	Norhayati, A.Ma	P	HSS, 13 Juli 1980	-	Guru Tetap Non PNS	D.III	01 Agustus 2015	-
35	Hayatun Pardah	P	Muara Lahei, 17 Juni 1991	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	04 Maret 2014	-
36	Herminoto	L	Danau Hilir, 15 Juli 1982	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Agustus 2015	-
37	Rudiansyah, S.Sy	L	Tumbang Lahung, 06 Juni 1984	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	04 Januari 2016	-
38	Annisa Raudatul Jannah	P	Muara Teweh, 17 Agustus 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016	-
39	H.A Rahmatullah Al Makky	L	Mekkah, 15 Januari 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016	-
40	Rahmiyati, S. 5 Agustus 1978Pd	P	Palangkaraya, 06 Juli 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016	-

41	Feria Heriyanti, S.Kep. Ns.	P	Muara Teweh, 10 Februari 1992	-	Perawat UKS	S.1	11 Januari 2016	-
42	Asmara	P	Bintang Ninggi, 02September 1988	-	Cleaning Service	SD	11 Januari 2016	-
43	Sumadi	L	Bangkuang,	-	Security	SMEA	06 Januari 2011	-
44	Darmansyah	L	Anjir, 20 Desember 1964	-	Security	SD	01 Juli 2014	-
45	Sopiyan	L	Muara Teweh, 20 November 1969	-	Cleaning Service	SMP	06 Januari 2014	-
46	Aulia Anita, S.Pd	P	-	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Agustus 2016	-
47	Edi Candra, S.Kom	L	Haragandang, 04 November 1985	-	Staff TU	S.1	01 Agustus 2016	-
48	M. Fadillah .A	L	Alabio, 18 Agustus 1990	-	Security	SD	01 Agustus 2016	-
49	Sari Indah Juwita, S.Pd	P	Muara Teweh, 02 Nopember 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017	-
50	Tira Rahma Yanti	P	Tumpang Laung 25 Mei 1994	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017	-
52	Ridha Mussava	L	Muara Lahei, 11Nopember 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017	-
53	Paridah, S.Pd	P	Lampeong, 04 Maret 1992	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017	-
54	Ary Nurhikmah	P	Sungai Gula, 18 Oktober 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017	-

55	Maria Ulfah, SE	P	Nagara, 10 Desember 1984	-	Staff TU	S.1	01 Januari 2019	-
56	Asmaniah, S.Pd.I	P	Benao, 01 Mei 1989	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2018	-
57	Sarinah, S.Pd	P	Muara Teweh, 27 Juni 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2018	-
58	Suwandi	L	Muara Pari, 07 Mei 1972	-	Security	SD	01 Januari 2018	-

Adapun sarana pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Barito Utara berdasarkan data sebagaimana tabel berikut :

Gambar 4.4
Sarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri Barito Utara
Tahun Pelajaran 2019/2020

No	Nama Sarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kepala Madrasah	1 Buah	-
2	Ruang TU	1 Buah	-
3	Ruang Guru	1 Buah	-
4	Ruang Kelas	28 Buah	-
5	Ruang Tamu	1 Buah	-
6	Ruang UKS	1 Buah	-
7	Aula Serbaguna	1 Buah	-
8	Koperasi Sekolah	1 Buah	-
9	Kantin Sekolah	1 Buah	-
10	Lapangan Basket	1 Buah	-
11	Meja Pingpong	2 Buah	-
12	Lapangan BuluTangkis	1 Buah	-
13	Lapangan Volly Ball	1 Buah	-
14	Alat Rebana	1 Set	-
15	Alat Drum Band	2 Set	-
16	Tempat Parkir	1 Buah	-
17	WC	12 Buah	-

18	Kamar Mandi	1 Buah	-
19	Tempat Wudhu	12 Buah	-

Gambar 4.5
Rekap Prestasi Peserta Didik Tingkat Nasional, Provinsi dan
Kabupaten/KotaMIN I Bariti Utara

No	Nama	Lomba Yang diikuti	Waktu Kegiatan	Tempat Kegiatan	Penghargaan (I,II,III,IV)	Tingkat (Kab/Kota, Prov, Nasional)	Bukti
1	Lomba Sains	KSM	Agustus 2016	Pontianak	-	Nasional	-
2	Drambe nd	Borneo Marching Day Festival	2016	Banjar masin	1	Nasional	Piala Sertifikat Uang
3	Lomba Sains	KSM	Agustus 2017	Yogyakarta	-	Nasioanal	-
4	O2SN	O2SN	2017	Muara Teweh	Juara Umum	Kabupaten	Trofi Bergilir
5	Pramuka	Pesta Siaga	2017	Muara Teweh	Juara Umum	Kabupaten	Mendali dan sertifikat
6	O2SN	O2SN	2018	Muara Teweh	Juara Umum	Kabupaten	Trofi Bergilir
7	O2SN	O2SN	2018	Muara Teweh	Juara Umum	Kabupaten	Trofi Bergilir
8	Al-Habsy	Al-Habsy	2019	MAN Kapuas	1	Provinsi	Piala dan Uang Pembinaan
9	Bercerita	Bercerita	2019	Aula Kec. Teweh Tengah	II	Kabupaten	Piala, Sertifat dan Uang

B. Penyajian Data dan Pembahasan Temuan Penelitian

Berikut ini adalah pemaparan data bagaimana komitmen Kepala Madrasah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik pada MIN I Barito Utara. Penelitian ini berfokus pada variabel antara

yaitu komitmen Kepala Madrasah, kinerja guru dan prestasi non akademik peserta didik. Sedangkan aspek-aspek yang akan dipaparkan yaitu bagaimana komitmen Kepala Madrasah dan kinerja guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik di MIN I Barito Utara.

1. Komitmen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.

Komitmen seorang Kepala Madrasah selaku penanggung jawab memiliki komitmen terhadap organisasi ataupun Madrasah yang dipimpin. Salah satu diantara bentuk komitmen kepala madrasah adalah memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompok. Dalam menjalankan kegiatan ekstrakurikuler (non akademik) sebagai sebuah Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang cukup besar, MIN 1 Barito Utara tentu memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan kegiatan ekstrakurikuler di Madrasah tersebut. Kendala-kendala apa saja yang ada dan bagaimana inisiatif kepala madrasah dalam menyelesaikannya.

Wawancara dengan SB selaku kepala MIN I Barito Utara sebagai berikut:

“MIN 1 Barito Utara sebenarnya memiliki potensi yang cukup bagus terutama dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yaitu berjumlah 58 orang termasuk diantaranya guru PNS, non PNS, dan staf tata usaha, namun tidak semua guru yang ada di Barito Utara ini memiliki kemampuan dan pengalaman dalam mengembangkan minat dan bakat peserta didik, baik itu kegiatan pembelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh Madrasah. Oleh karenanya saya selaku Kepala Madrasah dalam rapat selalu berupaya menggali apa saja kekurangan kekurangan ataupun hal-hal yang perlu dilengkapi dalam menunjang kegiatan ekstrakurikuler

contohnya dalam kegiatan ekstrakurikuler *drumband* banyak guru yang bersedia untuk menjadi pembina dan penanggungjawab, namun sebagai pelatih kami merekrut pelatih dari luar Madrasah yang lebih profesional di bidang tersebut. Kemudian juga untuk bidang pengembangan sains contohnya seperti ekstrakurikuler olimpiade sains kami selain menggunakan tenaga guru di Madrasah juga memberikan kesempatan mereka dan orangtua untuk mengambil ataupun belajar melalui guru di sekolah tingkat lanjutan sesuai dengan materi yang diajarkan ataupun yang dilombakan sehingga kesulitan yang ada pada guru di Madrasah ini dapat diselesaikan bersama-sama dengan guru di luar sekolah atau di Madrasah kami.”⁶⁷

Terkait dengan perihal di atas yaitu upaya dalam menanggulangi di atas mengatasi masalah-masalah dalam kegiatan ekstrakurikuler oleh Kepala Madrasah, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa guru pembina atau penanggung jawab ekstrakurikuler yang pertama yaitu kepada HH. Beliau menyatakan sebagai berikut:

“Dalam rapat Kepala Madrasah selalu menanyakan kepada kami apa saja kendala-kendala yang kami hadapi dalam menjalankan kegiatan ekstrakurikuler saya selaku pembina ekstrakurikuler Pramuka menyatakan bahwa untuk kegiatan kami sebenarnya pembina jumlahnya sudah cukup namun untuk kegiatan di lapangan kami memerlukan pembantu pembina yang bisa bergerak secara leluasa dalam mengatur kegiatan anak-anak di lapangan tentunya tenaga mereka yang masih muda itu kami perlukan. Nah karena kegiatan ini menggunakan jasa orang-orang yang notabenenya dari luar Madrasah tentunya kami harus memberikan semacam insentif atau uang transport sebagai bentuk penghargaan dan rasa terima kasih kami. Kepala Madrasah selaku penanggung jawab kegiatan menyambut baik dan bersedia untuk memberikan anggaran walaupun misalnya anggaran tersebut tidak mencukupi maka beliau biasanya bersedia untuk memberikan pinjaman atau mencari jalan keluar sebagai dana talangan, sehingga kegiatan-kegiatan yang kami laksanakan baik itu sifatnya latihan ataupun perkemahan bisa berjalan sebagaimana yang kami rencanakan.”⁶⁸

⁶⁷Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 18 Juli 2020 di ruang Kepala MIN I Muara Teweh

⁶⁸Wawancara dengan HH di MIN I Barito Utara, 18 Juli 2020

Masih terkait dengan pemecahan masalah mengenai kendala-kendala yang dihadapi dalam kegiatan ekstrakurikuler TS selaku pembina ekstrakurikuler *drumband* menyatakan sebagai berikut:

“Di madrasah kami pak terus terang tidak memiliki guru khusus dalam melatih anak-anak *drumband* kami merekrut pelatih-pelatih dari luar yang biasanya mereka juga dulu memiliki pengalaman di di bidang *drumband* jadi tugas kami selaku pembina hanya melakukan pengawasan dan pemantauan kegiatan tersebut sekaligus juga mendampingi para pelatih untuk melatih anak-anak sama seperti halnya ekstrakurikuler lain kami juga memberikan insentif kepada pelatih-pelatih dan pembantu-pembantu pelatih agar kegiatan ini bisa berjalan sebagaimana yang kami harapkan dana yang digunakan itu sepengetahuan kami adalah dari Bantuan Operasional Sekolah pusat dan daerah.”⁶⁹

Dari dokumen buku agenda rapat madrasah, kepala madrasah membuktikan bahwa kepala madrasah mengadakan rapat dengan dewan guru⁷⁰

Kemudian dikuatkan dengan daftar hadir peserta rapat dalam hal ini, guru-guru dan tenaga kependidikan MIN I Barito Utara.⁷¹

Dari beberapa hasil wawancara di atas terkait dengan munculnya masalah dan cara penanggulangan yang dilakukan oleh kepala madrasah disimpulkan bahwa kepala madrasah bersama pembina ekstrakurikuler memiliki inisiatif untuk mencari jalan keluar melalui rapat terhadap kendala-kendala yang dihadapi seperti kendala minimnya tenaga pelatih maka kepala madrasah menginstruksikan kepada pembina ekstrakurikuler untuk mencari

⁶⁹ Wawancara dengan TS di MIN I Barito Utara, 20 Juli 2020

⁷⁰ Dokumen Buku Agenda Rapat Madrasah tahun 2019/2020

⁷¹ Dokumen Buku Agenda Rapat Madrasah tahun 2019/2020

pelatih dari luar madrasah dengan pemberian insentif dari pihak madrasah dan ini berlaku bagi semua kegiatan ekstrakurikuler. Kedua jika kendala keuangan ataupun pendanaan terkait dengan dana dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang masih belum keluar maka kepala madrasah mencari pinjaman dengan pihak lain untuk menanggulangi masalah keuangan tersebut.

Relevan dengan observasi yang dilakukan peneliti di ruang guru /kantor MIN I Barito Utara pada tanggal 13/7/2020, 10.00-11.00 Wib, peneliti melihat langsung kepala madrasah sedang memimpin rapat terkait pembentukan koordinator/Pembina ekstrakurikuler dan termasuk membuat anggaran kegiatan⁷²

Berkaitan dengan tanggung jawab sebagai Kepala Madrasah dalam menjalankan tugas dengan bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung seperti melakukan pengawasan dan penilaian terhadap terhadap kinerja bawahan baik mengenai masalah kehadiran dan keaktifan dalam mengajar dan tanggung jawab lainnya yang telah diberikan termasuk juga dalam melaporkan hasil kegiatan pembelajaran atau ekstrakurikuler, peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Madrasah dan wakil bidang kurikulum serta salah satu guru Pembina ekstrakurikuler yakni sebagai berikut:

“Secara pribadi saya selaku kepala madrasah selalu melakukan pemantauan terhadap kehadiran baik ketika akan melakukan pengisian daftar hadir dalam hal ini kami menggunakan *fingerprint* sebagaimana yang diamanatkan oleh Kementerian Agama tentunya

⁷² Observasi peneliti di ruang guru MIN I Barito utara, tanggal 13/7/2020

secara umum kehadiran guru-guru dan tata usaha, termasuk saya sendiri selalu tepat waktu sebelum batas waktu yang ditentukan habis ini menunjukkan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan. Demikian juga sebaliknya jika kami tidak melaksanakan pengisian absen yang dilanjutkan dengan bekerja secara rutin di madrasah maka secara otomatis akan ada pemotongan ini menjadi motivasi tersendiri bagi kami untuk bekerja sebagaimana waktu yang telah ditentukan demikian pula dengan jam pulang kami selalu tepat waktu untuk melakukan *fingerprint* kebanyakannya jika ada tugas-tugas tambahan yang dilakukan di madrasah kami akan menyelesaikan absensi terlebih dahulu kemudian melanjutkan pekerjaan kami di madrasah dan jika tidak dapat diselesaikan maka akan dilanjutkan di rumah. Sehubungan dengan pelaporan laporan yang kami sampaikan baik itu kepada pengawas MIN 1 Barito Utara ataupun kepada Kementerian Agama Kabupaten Barito Utara. *Alhamdulillah* Kami selalu melaporkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga dalam pelaporan tidak ada masalah.”⁷³

Sehubungan dengan wawancara terkait dengan kehadiran dan tanggung jawab peneliti juga melakukan wawancara terhadap Wakil Kepala Bidang kurikulum yang peneliti paparkan sebagai berikut:

Alhamdulillah untuk kehadiran sebagaimana jadwal yang telah disusun baik itu berupa pembelajaran oleh saya selaku Wakil Kepala madrasah bidang kurikulum dan juga kegiatan ekstrakurikuler oleh bagian kesiswaan secara umum tidak ada kendala mengenai kehadiran, baik pembina ataupun pelatih selalu memenuhi penjadwalan yang telah kami susun baik itu kehadiran ataupun ketika jam pulang sehingga kami mengharapkan waktu yang telah disusun tersebut bisa berjalan secara efektif dan efisien jikalau ada beberapa pelatih yang yang berhalangan hadir ataupun Pembina berhalangan hadir maka kami wajibkan untuk memberitahukan sebelumnya agar kami dapat mencari guru atau pelatih sehingga kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler yang kami laksanakan tidak ada kendala bagi peserta didik”.⁷⁴

⁷³ Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 18 Juli 2020 di ruang Kepala MIN I Muara Teweh

⁷⁴ Wawancara dengan HH di MIN I Barito Utara, 18 Juli 2020

Masih terkait dengan kehadiran dan tanggung jawab berikut ini adalah wawancara dari salah satu guru Pembina ekstrakurikuler yang ada di MIN 1 Barito Utara, yakni sebagai berikut:

“Untuk kehadiran kami selalu mengikuti jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak Madrasah jika ada kendala masalah kehadiran maka kami akan segera baik itu 1 hari sebelumnya atau beberapa jam sebelumnya sehingga akan ada informasi untuk pihak Madrasah, sehingga biasanya mereka akan mencarikan guru ataupun pelatih pengganti untuk melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler karena kami diberikan tanggung jawab dan kami juga diberikan penghargaan berupa insentif ataupun uang transport maka kami bekerja dengan sungguh-sungguh dan maksimal sebagaimana amanah yang diberikan kepada kami oleh pihak Madrasah.”⁷⁵

Demikian pula yang disampaikan pengawas kepada peneliti sebagai berikut:

“Saya pengawas, yang membawahi beberapa Madrasah khususnya wilayah Kecamatan Teweh Tengah termasuk MIN 1 Barito Utara bahwa kunjungan saya minimal 2 kali dalam sebulan, Alhamdulillah tidak ada kendala beberapa bulan terakhir sampai sekarang terutama absensi (*fingerprnt*) baik awal masuk maupun menjelang waktu pulang, meskipun ada satu dua tiga orang guru yang berhalangan hadir menurut yang saya lihat (surat izin) dan saya tanyakan kepada petugas piket dan juga Kepala Madrasah bahwa mereka yang berhalangan hadir ada memberikan informasi sebelumnya terkait ketidakhadirannya, baik secara tertulis maupun via telpon, sehingga tidak terjadi kekosongan di dalam kelas. Demikian pula dengan kegiatan ekstrakurikulernya, meskipun menggunakan basensi tertulis, kehadiran dan keaktifan guru sebagai pembina dan pelatih sudah bagus dalam mendukung program kerja kepala madrasah. Kemudian juga berkenaan dengan kinerja guru dan Kepala Madrasah selaku penanggung jawab di Madrasah selalu aktif dan komunikatif dan selalu berkoordinasi kalau ada hal-hal yang harus dibicarakan atau diselesaikan dengan saya, termasuk masalah kegiatan di Madrasah dan juga masalah pelaporan-pelaporan”⁷⁶

⁷⁵Wawancara dengan UW di MIN I Barito Utara, 20 Juli 2020

⁷⁶Wawancara Pengawas HR di MIN I Barito Utara, 22 Juli 2020 di ruang Pengawas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Utara.

Dari hasil wawancara di atas peneliti menyimpulkan sementara bahwa Kepala Madrasah memiliki komitmen dan kesungguhan dalam bekerja walaupun tanpa imbalan secara langsung terhadap tanggungjawabnya dalam masalah kehadiran baik kehadiran secara pribadi kehadiran guru-guru dan karyawan serta pelatih ekstrakurikuler yang ada di MIN 1 Barito Utara Hal ini terlihat dari pengisian absensi baik absen datang ataupun absen pulang dan juga mencari solusi jika ada guru ataupun pelatih yang tidak hadir untuk dicari penggantinya sehingga kegiatan pembelajaran dan latihan-latihan bisa berjalan sebagaimana yang telah dijadwalkan. Dari paparan diatas terlihat bahwa kepala madrasah memiliki inisiatif-inisiatif dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul.

Terkait dengan upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan prestasi tentunya ada berbagai aspek yang menjadi tolak ukur dalam memberikan perhatian dan motivasi terhadap kegiatan non akademik di MIN 1 Barito Utara untuk itu peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah, Waka kesiswaan dan juga beberapa guru ekstrakurikuler isi wawancaranya sebagai berikut:

“Dalam menjalankan kegiatan ekstrakurikuler tentu saja memiliki tantangan tersendiri bagi saya selaku kepala madrasah, misalnya untuk memberikan capaian prestasi bagi peserta didik kami, saya memberikan motivasi baik yang berupa semangat secara lisan, maupun penghargaan atau *reward* baik bagi peserta didik yang akan berlomba maupun bagi guru pembina atau pelatih. Penghargaan yang dimaksud adalah memberikan insentif yang lebih bagi Pembina atau pelatih karena ketika akan berlomba jumlah atau waktu berlatih dan belajarnya ditambah, kedua memberikan sedikit bonus kepada Pembina atau pelatih dan peserta didik yang disisihkan dari dana pribadi dan sumber lain yang tidak mengikat. Ketiga untuk

peserta didik akan kami berikan nilai standar maksimal untuk ekstrakurikuler baik bagi yang menang atau pun tidak.”⁷⁷

Hal senada juga disampaikan oleh wakil kepala madrasah bidang kesiswaan. Dia menyampaikan hal sebagai berikut:

“Dalam memberikan semangat dan motivasi, biasanya kepala madrasah memberikan semangat kepada pembina atau pelatih dan peserta didik dengan hadir ketika peserta didik berlatih atau belajar, selanjutnya memberikan bingkisan sederhana bagi peserta didik yang mendapatkan kejuaraan, bisa berupa uang pembinaan atau barang penunjang belajar, sehingga peserta didik kami bersemangat dan antusias dalam mengikuti latihan dan perlombaan. Untuk guru Pembina atau pelatih juga diberikan penghargaan oleh kepala madrasah”.⁷⁸

Masih terkait dengan hal di atas salah satu guru Pembina ekstrakurikuler yaitu ekstrakurikuler persiapan olimpiade olahraga siswa nasional (O2sn) menyatakan hal sebagai berikut:

“Kepala madrasah kami selalu aktif memberikan motivasi kepada peserta didik kami ketika melakukan persiapan seperti latihan dan pada saat lomba, beliau hadir di tempat dengan memberikan ucapan penyemangat dan doa bersama ketika akan berlomba. Hal yang sama diperintahkan beliau untuk peserta didik lain yang tidak ikut lomba untuk melakukan doa bersama sebagai dukungan moral bagi teman mereka yang ikut berlomba. Setelah berlomba pun beliau mengajak kami makan bersama sebagai bentuk syukur dan terima kasih kepada kami selaku Pembina dan peserta didik yang berlomba”.⁷⁹

Dari hasil wawancara di atas didapatkan informasi bahwa SB selaku kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan semangat baik bagi peserta didik yang berlomba maupun kepada guru pembina atau pelatih

⁷⁷ Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 20 Juli 2020 di ruang Kepala MIN Barito Utara.

⁷⁸ Wawancara dengan TS di MIN I Barito Utara, 21 Juli 2020

⁷⁹ Wawancara dengan MS di MIN I Barito Utara . 21 Juli 2020

ektrakurikuler. Semangat yang diberikan bisa berupa motivasi atau kata-kata penyemangat, doa baik secara langsung atau tidak langsung dengan memerintahkan doa bersama oleh peserta didik lain, kemudian mengajak makan bersama sebagai bentuk syukur dan terima kasih kepada guru dan peserta didik yang berlomba, serta memberikan *reward* atau penghargaan baik berupa uang atau bingkisan belajar yang dananya didapatkan dari pribadi dan sumber lain yang tidak mengikat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai kepala madrasah Sabariah bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan oleh madrasah.

Terkait dengan salah satu indikator orang yang memiliki komitmen organisasi yaitu memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai. Kepala MIN 1 Barito Utara melalui wawancara mengutarakan bagaimana dia merumuskan tahapan-tahapan tentang capaian yang menjadi salah satu tujuan madrasah terutama dalam mencetak prestasi peserta didik, yakni sebagai berikut:

Dalam visi dan misi madrasah, dimana salah satu misi madrasah kami pada poin ke 4 disebutkan yaitu menyiapkan generasi Unggul yang memiliki potensi di bidang Imtaq dan Iptek, artinya disana tergambar salah satu tujuan madrasah adalah menyiapkan generasi unggul, baik secara kualitas keilmuan, namun juga keterampilan dan karakternya. Tentu saja diantara salah cara kami untuk mencapainya adalah melalui pembelajaran dan juga kegiatan non akademik seperti ekstrakurikuler yang mewedahi minat dan bakat peserta didik kami. Demikian juga ada tertuang dalam rencana strategi madrasah kami yang tercantum dalam 4 poin.⁸⁰

⁸⁰ Wawan dengan kepala MIN I barito Utara di ruang kepala, tanggal 20 Juli 2020

Masih terkait dengan hal tersebut, peneliti melakukan observasi dengan melihat visi dan misi MIN 1 Barito Utara di kantor MIN I Barito Utara, pada tanggal 13 Agustus 2020 pada jam 09.30-10.20 Wib di mana dalam visi dan misi serta tujuan MIN 1 Barito Utara terdapat apa yang disebutkan sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah, baik visi, misi, tujuan maupun rencana strategi madrasah yang tertuang dalam profil madrasah.⁸¹

Adapun visi MIN 1 Barito Utara adalah “ Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman Bertaqwa, Cerdas Dan Berakhlak Mulia Serta Berwawasan Lingkungan “, dengan misi pertama meningkatkan disiplin Pendidikan dan Pembelajaran, kedua meningkatkan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak, ketiga meningkatkan pelayanan khususnya pada Pendidikan dasar, keempat menyiapkan generasi Unggul yang memiliki potensi dibidang Intaq dan Iptek, kelima membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif, inovatif, dan Mandiri, dan keenam membangun citra Madrasah yang berciri khasan Agama Islam.⁸²

Adapun tujuan dari MIN 1 Barito Utara adalah agar Hasil Ujian Sekolah (US) menjadi lebih baik, lulusan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pelaksanaan proses belajar mengajar lebih baik, kepercayaan masyarakat terhadap madrasah meningkat. Sedangkan Rencana Strategi MIN 1 Barito Utara adalah pertama peningkatan mutu

⁸¹ Observasi peneliti di ruang TU MIN I Barito Utara, Tanggal 13 Juli 2020

⁸² Dokumen Profil MIN 1 Barito Utara tahun 2020

akademik yaitu dengan cara perbaikan proses pembelajaran yang interaktif dan kondusif, hasil Ujian dengan nilai semakin meningkat dari tahun ke tahun, mampu bersaing dengan sekolah lain dalam bidang sains, dan kerjasama dengan lembaga lain dalam peningkatan nilai dan hasil belajar. Kedua adalah peningkatan mutu guru yaitu dengan mengupayakan peran KKG, melaksanakan workshop guru mata pelajaran, pelatihan guru mata pelajaran, memberikan ijin melanjutkan pendidikan ke jenjang S-I dan S-II. Ketiga adalah peningkatan dan pemanfaatan sarana pendidikan yaitu dengan pengadaan buku-buku perpustakaan, alat-alat praktek laboratorium, alat-alat olah raga, drum band dan ruang belajar yang memadai. Keempat yaitu penataan lingkungan madrasah yang kondusif yaitu mewujudkan madrasah yang asri, bersih, rapi dan kondusif, lingkungan madrasah yang hijau dan sejuk.⁸³

Selain itu pula dalam rencana kerja madrasah (RKM) tahun 2019 terdapat langkah-langkah kegiatan penyusunan rencana yang memuat pemetaan kondisi dan harapan madrasah, kesenjangan dan alternative penyelesaian masalah, skala prioritas program kegiatan⁸⁴. Dari ketiga langkah-langkah kegiatan penyusunan rencana tersebut tergambar bahwa kepala madrasah memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, sehingga salah satu indikator komitmen organisasi kepala madrasah nampak terlihat dari rumusan misi tersebut.

⁸³ Dokumen Profil MIN I Barito Utara tahun 2020

⁸⁴ Dokumen Rencana Kegiatan Madrasah MIN 1 Barito Utara tahun 2019

Demikian pula dalam hal pendanaan kegiatan ekstrakurikuler, terlihat rencana penganggaran kegiatan dana bantuan operasional sekolah (BOS) MIN 1 Barito Utara lebih dari 55 % rencana anggaran untuk kegiatan non akademik, yaitu belanja barang operasional, belanja bahan, belanja barang persediaan barang konsumsi dan belanja modal peralatan ekstrakurikuler.⁸⁵

Salah satu ciri orang yang memiliki komitmen adalah memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban, sehingga apapun hasil kerjanya tidak menjadi target utama dan cara pencapaiannya pun akan tersam menjadi ringan karena selalu dinikmati sebagai sebuah proses. Hasil kerja yang baik adalah merupakan ‘buah manis’ dari rangkaian proses latihan dan pembelajaran yang baik. Hasil yang baik tentunya dicapai bukan hanya atas usaha persorangan, namun juga hasil dari kerja sebuah ‘*team work*’ yang solid dan kompak oleh semua atau sebagian besar perangkat organisasi tersebut. Sama halnya dengan hasil capaian atau prestasi sebuah madrasah. Ini bukanlah hasil capaian oleh satu orang, namun dari kerjasama semua elemen yang ada di madrasah tersebut dan memandang diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik-baiknya dan memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri. Bagaimana bentuk kerjasama yang dibangun oleh kepala MIN 1 Barito Utara dan cara penyelesaian tugas. Berikut penuturan dari kepala madrasah:

“Sebagai sebuah madrasah yang memiliki ratusan peserta didik dan puluhan guru, tentu saja ada kendala yang dihadapi dalam

⁸⁵ Dokumen Rab Penggunaan dana BOS MIN 1 Barito utara 2019

menjalankan visi madrasah terutama dalam hal target prestasi saya selaku kepala madrasah dari berbagai ektrakurikuler, seperti pembagian tugas guru sebagai Pembina dipilih secara bergantian untuk pendampingnya. Kemudian pula pembagian waktu harus dimusyawarahkan, agar guru Pembina dan pelatih dapat memaksimalkan waktu yang tersedia. Selain itu ada juga evaluasi selama pembinaan atau latihan berlangsung mengenai kendala atau perkembangan peserta didik. Jika memungkinkan untuk ditargetkan juara pada saat lomba, maka akan dimaksimalkan latihan atau pembinaanya. Tetapi jika dirasa tidak mampu meraih target juara, maka saya menyampaikan agar latihan dan target hanya partisipasi saja. Sehingga tidak ada beban bagi Pembina, pelatih, dan peserta didik pada saat lomba.”⁸⁶

Terkait dengan hal di atas, guru Pembina ekstrakurikuler Tuti

Herawati menyatakan hal sebagai berikut:

“Dalam pembagian tugas sebagai pembina dan pendamping Pembina, juga sebagai pelatih, kami diberikan keleluasaan dalam memilih pendamping dan pelatih. Asalkan mampu berkejasama dalam sebuah *teamwork*. Sehingga nanti tidak ada keceburuan dalam pembagian tugas mendampingi peserta didik atau melatih mereka. Sedangkan untuk waktu latihan, kami diberikan pula keleluasaan untuk mengaturnya, asalkan tidak mengganggu jadwal pribadi atau jadwal sekolah lain. Kalau mengenai target, tentu saja kami sebagai pelatih ingin peserta didik kami menjadi yang terbaik, namun ibu kepala madrasah tidak menuntut harus menjadi juara, hanya saja beliau berpesan agar latihan dan tampil dengan maksimal agar nama baik madrasah tetap terjaga.”⁸⁷

Masih terkait dengan kerjasama dan target capaian, guru Pembina drumband menyampaikan seperti berikut ini:

“Untuk waktu latihan rutin drumband kami memiliki jadwal tetap sebagaimana kesepakatan dalam rapat dengan pelatih. Karena pelatih kami juga melatih di sekolah lain, jadi kami menyesuaikan dengan jadwal yang disampaikan pelatih. Terkecuali ketika kami akan mengikuti *event* lomba, maka jadwal latihan pun akan ada penambahan. Itu pun akan menyesuaikan dengan jadwal pelatih. Terkait target juara, bagi kami memprioritaskan untuk tampil dengan maksimal dulu agar tidak berharap terlalu tinggi jika

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 18 Juli 2020 di ruang kepala MIN I Barito Utara

⁸⁷ Wawancara dengan TT di MIN I Barito Utara. 23 Juli 2020

nantinya tidak juara tidak terlau kecewa. Ini sebagaimana arahan dari kepala madrasah kami agar kejuaraan jangan menjadi beban. Namun Alhamdulillah kami ketika pengumuman disampikan, MIN 1 Muara Teweh terpilih sebagai juara 1.”⁸⁸

Berdasarkan keterangan dari wawancara di atas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa SB selaku kepala madrasah, selain memberikan dorongan juga tidak menjadikan juara sebagai target utama agar tidak menjadi beban moral bagi guru Pembina dan pelatih. Demikian juga untuk jadwal latihan diserahkan kepada pembina atau pelatih tanpa memaksakan jadwal yang disusun madrasah.

2. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas. Setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban mempunyai pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian

⁸⁸ Wawancara dengan AL di MIN I Barito Utara. 23 Juli 2020

sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Pada pemaparan kinerja guru berikut ini penulis merujuk pada indikator kinerja guru yang mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu: a) Menguasai bahan yang akan diajarkan. b) Mengelola program belajar mengajar. c) Mengelola kelas. d) Menggunakan media/sumber pelajaran. e) Menguasai landasan-landasan kependidikan. f) Mengelola interaksi belajar mengajar. g) Menilai prestasi siswa. h) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan. j) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. k) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Berkenaan pada program proses pelaksanaan ekstrakurikuler pada MIN 1Negeri Barito Utara perlu adanya acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan di lapangan agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, berkenaan hal tersebut Kepala Madrasah dalam wawancara kepada peneliti menyampaikan bahwa:

“Saya selaku Kepala Madrasah sering mengingatkan kepada semua guru baik melalui rapat atau kesempatan lainnya agar pertama melakukan penjarangan peserta didik sesuai keahliannya, membuat jadwal dan program termasuk metode yang efektif. Kedua menerapkan program di lapangan untuk mengarahkan kegiatan peserta didik dalam upaya mencapai tujuan. Setiap guru yang mendapat SK sebagai pembina ekstrakurikuler dalam kegiatan di lapangan diharapkan mampu menciptakan suasana kegiatan yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Program disusun untuk dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih. Guru merancang program untuk setiap

pertemuan yang disesuaikan dengan penjadwalan. Ketiga dengan membuat program maka guru akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan sehingga mudah dalam menjalankan kegiatan di lapangan, gurunya tambah profesional dan peserta didiknya semakin berkualitas.”⁸⁹

Masih terkait program ekstrakurikuler pada MIN 1 Barito Utara sebagai landasan pokok bagi guru dan peserta didik dalam mencapai hasil binaan yang ditetapkan. Wakamad Kurikulum kepada penulis menyampaikan bahwa:

“Kepala Madrasah mewajibkan kepada setiap guru di MIN 1 Barito Utara un"tuk membuat Program ekstrakurikuler di semua bidang atau istilah dalam pembelajara yang sering kita kenal dengan RPP, dengan membuat program maka diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas kami dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mampu meberdayakan perangkat yang ada, adapun komponen program yang kami buat meliputi: Pertama Identitas bidang eketrakurikuler, meliputi: satuan pendidikan, semester, program/program keahlian, jumlah pertemuan. Kedua kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan keterampilan yang diharapkan dicapai pada suatu semester. Ketiga Pemilihan metode disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta kendala apa yang ditemukan di madrasah.”⁹⁰

Dari hasil wawancara di atas terlihat bahwa Kepala Madrasah terlibat aktif dalam pendampingan dan pengawasan agar guru-guru di MIN 1 Barito Utara membuat program sebelum melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang merujuk tujuan yang ingin dicapai, hal tersebut menunjukkan bahwa Kepala Madrasah berupaya meningkatkan kinerja guru pada MIN 1 Barito Utara. Hal dikuatkan oleh salah seorang guru kepada penulis menyatakan bahwa:

⁸⁹ Wawancara dengan kepala MIN I Barito Utara. 23 Juli 2020

⁹⁰ Wawancara dengan HH di MIN I Barito Utara. 23 Juli 2020

“Ibu Kepala Madrasah sering memantau dan datang pada kegiatan ekstrakurikuler terkadang ngobrol dengan guru Pembina beliau menanyakan kemajuan dan kendala di lapangan, beliau berupaya memperhatikan apa yang pembina usulkan sehingga apa yang menjadi keinginan Kepala Madrasah maka para Pembina pun berupaya memenuhinya. Ketika Kepala Madrasah meminta kepada mereka untuk membuat program maka kami pun segera memenuhi apa yang Kepala Madrasah minta.”⁹¹

Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran materi merupakan isi pelajaran yang akan digunakan di madrasah, materi merupakan ilmu-ilmu yang akan diserap oleh peserta didik dari penjabaran materi diharapkan peserta didik memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan. TS, kepada penulis menyampaikan

“Arahan Kepala Madrasah saat rapat kepada kami, beliau menanyakan pada rapat tersebut untuk menentukan jenis ekstrakurikuler apa yang disepakati dilaksanakan pada Madrasah. Adapun jenis ekstrakurikuler yang disepakati pada MIN 1 Barito Utara ini adalah, *drumband*, olahraga, kesenian, keagamaan dan pramuka. Semua guru diharapkan menguasai materi bidang ekstrakurikuler masing-masing agar profesional dalam melaksanakan pembelajaran ekstrakurikuler.”⁹²

Terkait masalah sumber materi di atas senada dengan yang disampaikan oleh Wakil Kepala Madrasah bidang kesiswaan kepada penulis disampaikan bahwa:

“Semua dewan guru pembina ekstrakurikuler agar menguasai bidang masing-masing, diserahkan kepada kami bagaimana teknis di lapangan yang terpenting materi merujuk kepada kebutuhan indikator penilaian jika sewaktu-waktu dilombakan baik tingkat skala kecamatan atau pada tingkat berkelanjutan, beliau menyampaikan itu semua bertujuan agar MIN 1 Barito Utara mampu bersaing dengan sekolah lain.”⁹³

⁹¹ Wawancara dengan KR di MIN I Barito Utara, 24 Juli 2020

⁹² Wawancara dengan TS di MIN I Barito Utara, 25 Juli 2020

⁹³ Wawancara dengan HH di MIN I Barito Utara, 25 Juli 2020

Dari wawancara di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah selalu berupaya memberikan dorongan kepada setiap guru Pembina ekstrakurikuler agar menguasai bahan ajar yang akan disampaikan ke peserta didik.

Setiap bidang ekstrakurikuler tentunya memerlukan metode khusus yang jelas untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Metodologi dilapngan merupakan cara-cara dalam melakukan aktivitas antara pendidik dan peserta didik ketika berinteraksi dalam proses belajar. Pendidik perlu mengetahui dan mempelajari metode pengajaran agar dapat menyampaikan materi dan dimengerti dengan baik oleh peserta didik. Metode pengajaran dipraktekkan pada saat mengajar dan dibuat semenarik mungkin agar peserta didik mendapat pengetahuan dengan efektif dan efisien. Seperti yang disampaikan Kepala Madrasah bahwa:

“Saya selaku Kepala Madrasah pak sudah menyampaikan kepada guru-guru di MIN ini kalau anak didik adalah subyek pendidikan yang bergerak dan ibu gurunya, dalam pelaksanaan latihan atau pembelajaran metode setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban mempunyai pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik, hal yang sangat penting dan berpengaruh kepada hasil serapan anak, semakin tepat metode yang digunakan semakin baik hasil pembelajaran. Semua fasilitas yang disediakan pemerintah ujung-ujungnya adalah agar pembelajaran itu berhasil, sehingga dari banyak metode yang ada di dalam buku silahkan diterapkan namun disesuaikan dengan kebutuhannya contoh metode percobaan itu cocok kepada bidang studi yang banyak praktek seperti pembahasan, sholat dan gerakan sholat, bidang studi olah raga, ada juga metode ceramah plus yaitu metode ceramah plus tanya jawab, praktek, diskusi. Kepala Madrasah menyapaikan guru harus menguasai beberapa metode

sehingga tidak monoton dalam penyampaian, namun mampu menggunakan metode bervariasi sesuai bab pembahasannya.”⁹⁴

Terkait metode kegiatan ekstrakurikuler pada MIN 1 Barito Utara penulis telah mewawancarai seorang guru yang mengawasi dan bertugas sebagai Pembina 1 ekstrakurikuler *drumband* kepada penulis disampaikan bahwa:

“Sesuai arahan Kepala Madrasah kepada guru-guru agar saya dan kawan-kawan menggunakan metode yang tepat dalam pelaksanaan proses pembelajaran kalau saya sering menggunakan metode percobaan atau metode latihan dengan alasan karena *drumband* memerlukan kemampuan, skill dan kepekaan dalam mengikuti lagu yang dimainkan. Dengan mencoba dan latihan dibawah bimbingan Pembina melalui metode yang tepat berdampak pembelajaran akan lebih cepat pak dalam penerapan kemampuan, skill dan kreativitas.”⁹⁵

Masih terkait metode, bagaimana menerapkan metode yang tepat dan bervariasi dalam pelaksanaan proses pembelajaran seperti yang disampaikan wacana kurikulum menyampaikan kepada penulis bahwa :

“Kepala Madrasah menginginkan agar guru-guru dalam pembelajaran dapat melaksanakan dengan baik dan tepat dalam penggunaan metode pembelajaran, saya selaku guru ekstrakurikuler pembina pramuka, ya bagaimana membiasakan anak-anak mampu berbahasa Indonesia dengan baik, PBB dengan baik, mampu menyimak dan mengikuti aba-aba, maka dia menggunakan metode, permainan menarik, diskusi aktif interaktif plus Tanya jawab kelompok serta latihan dan mencoba melalui metode tersebut saya berharap agar anak-anak mampu memberi aba-aba menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan memiliki kecakapan dalam ilmu kepramukaan.”⁹⁶

Masih terkait metode dalam pelaksanaan kegiatan sebagai teknik dalam penyampaian materi agar peserta didik cepat memahami dan

⁹⁴ Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 27 Juli 2020

⁹⁵ Wawancara dengan TS MIN I Barito Utara, 27 Juli 2020

⁹⁶ Wawancara dengan KF di MIN 1 Barito Utara, 27 Juli 2020

mencapai tujuan pembelajaran, kepada penulis disampaikan oleh koordinator Pembina ekstrakurikuler bidang kesenian bahwa:

“Dalam ekstrakurikuler bidang kesenian lagu-lagu sholawat atau lagu-lagu nasyid metode yang saya pakai itu pak bervariasi seperti yang disampaikan Kepala Madrasah maka ekstrakurikuler bidang kesenian menggunakan metode menyimak dan latihan mencoba dengan beberapa tahapan yaitu satu menyimak berulang-ulang, Dua latihan mencoba mengikuti irama sesuai nada yang diajarkan, metode tersebut dia buat semenarik mungkin Dengan tujuan agar peserta didik dapat menerima materi yang dia sampaikan dengan demikian harapan kemampuan anak dibidang kesenian bisa lebih meningkat.”⁹⁷

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan adanya peran Kepala Madrasah dalam membimbing para guru agar metode yang digunakan para guru di MIN 1 Barito Utara dalam melaksanakan proses pembelajaran ekstrakurikuler menggunakan metode yang bervariasi menyesuaikan dengan kebutuhan materi yang disampaikan. Hal tersebut dilakukan agar peserta didik mudah menerima isi materi untuk mencapai tujuan pembelajaran dalam rangka meningkatkan prestasi non akademik peserta didik.

Media pembelajaran merupakan salah satu komponen pembelajaran yang mempunyai peranan penting dalam proses pendidikan. Pemanfaatan media seharusnya merupakan bagian yang harus mendapat perhatian guru dalam setiap kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu guru perlu mempelajari bagaimana menetapkan media pembelajaran agar dapat mengefektifkan pencapaian tujuan pembelajaran dalam proses belajar mengajar.

⁹⁷ Wawancara dengan HH di MIN I Barito Utara, 30 Juli 2020

Kepala MIN 1 Barito Utara berupaya meningkatkan kinerja guru/pelatih salah satunya melalui pemanfaatan media yang di sediakan pada madrasah, kekuatan pemanfaatan media sangat efektif dalam percepatan menerima uraian materi pembelajaran seperti yang disampaikan bahwa:

“Saya selaku Kepala Madrasah selalu berusaha meningkatkan fasilitas sarana prasarana di MIN 1 Barito Utara ini, yang mana tujuannya tidak lain agar menunjang pembelajaran, sudah ada beberapa sarana prasarana yang saya adakan dan saya berharap bisa menjadi media bagi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran ekstrakurikuler agar menjadi percepatan bagi peserta didik dalam menerima materi dari gurunya. Dan juga saya selalu menghimbau kepada semua guru dan peserta didik agar memanfaatkan media dengan baik.”⁹⁸

Sesuai harapan Kepala Madrasah terkait media yang ada pada MIN 1 Barito Utara, maka penulis mewawancarai salah satu guru sekaligus menjabat sebagai Wakamad Kesiswaan sejauh mana pemanfaatan media yang ada, kepada penulis disampaikan bahwa:

“Selama beliau menjabat sebagai Kepala Madrasah di MIN 1 Barito Utara ini, banyak media pembelajaran yang bertambah dari sebelumnya seperti bertambahnya alat-alat *drumband* disertai kostum yang baru, dua set alat tabuh *maulid habsy*, peralatan olahraga dan *LCD* untuk menampilkan tutorial kegiatan pelajaran melalui pemutaran video, guru bisa memutar video yang bisa memperlihatkan tata cara gerakan-gerakan atau tatacara memainkan alat yang benar sehingga memudahkan peserta didik dalam mempelajari cara memainkan media sesuai bidang ekstrakurikuler masing-masing.”⁹⁹

Masih terkait media yang ada pada MIN 1 Barito Utara sejauh mana peningkatan dan penggunaan media selama kepemimpinan Kepala Madrasah, penulis kembali mewawancarai Pembina pramuka penggalang

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala MIN I Barito Utara, 3 Agustuss 2020

⁹⁹ Wawancara dengan TS MIN I Barito Utara, 3 Agustus 2020

pemula putera, pengadaan media apa saja yang bertambah untuk menunjang ekstrakurikuler pramuka mengingat media merupakan faktor yang sangat mendukung keberhasilan pembelajaran, kepada penulis disampaikan bahwa :

“Bagi kami pak media yang ada sangat membantu dalam proses pembelajaran, beberapa media yang bertambah saat kepemimpinan Kepala Madrasah yang diperuntukan untuk ekstrakurikuler pramuka yang saya ingat adalah tenda, tali pandu, baju seragam lapangan bagi guru Pembina, peralatan kompas dan kompor darurat.”¹⁰⁰

Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa telah terjadi peningkatan media pembelajaran saat kepemimpinan Kepala Madrasah, dan sangat bermanfaat sebagai penunjang kegiatan serta mampu meningkatkan semangat kerja bagi semua Pembina. ini dibuktikan dengan data lapangan yang penulis sertakan dalam bentuk dokumen foto. Peningkatan tersebut tentunya berimbas pada kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di MIN 1 Barito Utara.

Setelah bagian pelaksanaan proses pembelajaran adalah evaluasi. Evaluasi merupakan barometer untuk mengukur tercapainya proses interaksi, dengan mengadakan evaluasi dapat mengontrol hasil kegiatan siswa baik akademik atau non akademik serta mengontrol ketepatan suatu metode yang digunakan oleh guru sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat dioptimalkan. Maka disini akan terlihat pula tingkat kinerja seorang guru baik dia sebagai pembina maupun pelatih dalam kegiatan ekstrakurikuler dari hasil evaluasi terhadap peserta didik dalam

¹⁰⁰ Wawancara dengan WH di MIN I Barito Utara, Tanggal, 3 Agustus 2020

binaanya. Oleh Karen itu evaluasi sangat berpengaruh pada kemajuan kemampuan siswa untuk bisa meningkat lebih baik lagi.

Kepala Madrasah selalu mengingatkan kepada semua guru pada MIN 1 Barito Utara agar melakukan penilaian untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam proses kegiatan, dengan melihat hasil nilai peserta didik maka guru mudah mengevaluasi untuk perbaikan kedepannya. Setelah selesai pembahasan pada materi latihan atau pembelajaran maka lakukan penilaian dengan cara mengumpulkan nilai-nilai capaian saat kegiatan ekstrakurikuler sebagai bahan evaluasi seperti yang disampaikan wakamad kurikulum bahwa:

“Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Barito Utara ini dalam kegiatan ekstrakurikuler melaksanakan penilaian keterampilan sebagai bahan untuk mengukur perkembangan anak. Masih terkait penilaian ini pak, bagi peserta didik di MIN 1 Barito Utara untuk mengetahui sejauh mana pencapaian hasil kegiatan dan belajar sebagaimana tujuan pembelajaran pada penyusunan program yang di buat setiap guru bidang ekstrakurikuler masing-masing.”¹⁰¹

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru di MIN 1 Barito Utara telah aktif melakukan penilaian sebagai bahan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran, hal tersebut atas dasar yang pertama tuntutan Kepala Madrasah dan pengawas madrasah sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik.

¹⁰¹ Wawancara dengan KF di MIN I Barito Utara, Tanggal, 4 Agustus 2020

C. Pembahasan Data Hasil Penelitian

1. Komitmen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik

Berdasarkan ciri-ciri orang yang memiliki komitmen organisasi sebagaimana yang disampaikan oleh Goleman didapatkan kesimpulan bahwa kepala MIN 1 Barito Utara memiliki ciri-ciri orang yang memiliki komitmen, yaitu:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompok.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sendiri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik-baiknya.
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Berikut ini akan peneliti paparkan mengenai ciri-ciri orang yang memiliki komitmen organisasi pada diri kepala MIN 1 Barito Utara sebagai berikut:

Sebagai kepala madrasah Sabariah memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban. inisiatif dan kesungguhan yang tinggi dalam menjalankan sebuah organisasi. Madrasah

hal ini terlihat dari adanya rapat persiapan yang dilaksanakan, dan keputusan rapat tersebut dituangkan dalam sebuah surat keputusan yang akan dijalankan oleh seluruh penanggungjawab pelatih dan pembina yang diawasi oleh wakil Kepala Madrasah bidang kesiswaan. Terkait dengan munculnya masalah dan cara penanggulangan yang dilakukan oleh kepala madrasah disimpulkan bahwa kepala madrasah bersama pembina ekstrakurikuler memiliki inisiatif untuk mencari jalan keluar terhadap kendala-kendala yang dihadapi seperti kendala minimnya tenaga pelatih maka kepala madrasah menginstruksikan kepada pembina ekstrakurikuler untuk mencari pelatih dari luar madrasah dengan pemberian insentif dari pihak madrasah dan ini berlaku bagi semua kegiatan ekstrakurikuler. Kedua jika kendala keuangan ataupun pendanaan terkait dengan dana dari Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang masih belum keluar maka kepala madrasah mencari pinjaman dengan pihak lain untuk menanggulangi masalah keuangan tersebut.

Mengenai tanggungjawab kepala MIN 1 Barito Utara memiliki komitmen dan kesungguhan terhadap tanggungjawabnya dalam masalah kehadiran baik kehadiran secara pribadi kehadiran guru guru dan karyawan serta pelatih ekstrakurikuler yang ada di MIN 1 Barito Utara Hal ini terlihat dari pengisian absensi baik absen datang ataupun absen pulang dan juga mencarikan solusi jika ada guru ataupun pelatih yang tidak hadir untuk dicari penggantinya sehingga kegiatan pembelajaran dan latihan-latihan bisa berjalan sebagaimana yang telah dijadwalkan.

Dalam hal melakukan pengorbanan yang diperlukan dan memberikan motivasi, Sabariah selaku kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan semangat baik bagi peserta didik yang berlomba maupun kepada guru pembina atau pelatih ekstrakurikuler. Semangat yang diberikan bisa berupa motivasi atau kata-kata penyemangat, doa baik secara langsung atau tidak langsung dengan memerintahkan doa bersama oleh peserta didik lain, kemudian mengajak makan bersama sebagai bentuk syukur dan terima kasih kepada guru dan peserta didik yang berlomba, serta memberikan *reward* atau penghargaan baik berupa uang atau bingkisan belajar yang dananya didapatkan dari pribadi dan sumber lain yang tidak mengikat.

Berdasarkan hasil observasi dengan melihat visi dan misi MIN 1 Barito Utara, di mana dalam visi dan misi serta tujuan MIN 1 Barito Utara terdapat apa yang disebutkan sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah, baik visi, misi, tujuan maupun rencana strategi madrasah yang tertuang dalam profil madrasah. Adapun rencana misi dari kepala madrasah yang tertuang dalam misi MIN 1 Barito Utara pertama meningkatkan disiplin Pendidikan dan Pembelajaran, kedua meningkatkan hubungan kerjasama dengan berbagai pihak, ketiga meningkatkan pelayanan khususnya pada Pendidikan dasar, keempat menyiapkan generasi Unggul yang memiliki potensi dibidang Imtaq dan Iptek, kelima membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif, inovatif, dan Mandiri, dan keenam membangun citra Madrasah yang berciri khasan Agama Islam. Sedangkan Rencana Strategi MIN 1 Barito Utara adalah pertama peningkatan mutu

akademik yaitu dengan cara perbaikan proses pembelajaran yang interaktif dan kondusif, hasil Ujian dengan nilai semakin meningkat dari tahun ke tahun, mampu bersaing dengan sekolah lain dalam bidang sains, dan kerjasama dengan lembaga lain dalam peningkatan nilai dan hasil belajar. Kedua adalah peningkatan mutu guru yaitu dengan mengupayakan peran kkg, melaksanakan workshop guru mata pelajaran, pelatihan guru mata pelajaran, memberikan ijin melanjutkan pendidikan ke jenjang S-I dan S-II. Ketiga adalah peningkatan dan pemanfaatan sarana pendidikan yaitu dengan pengadaan buku-buku perpustakaan, alat-alat praktek laboratorium, alat-alat olah raga, drum band dan ruang belajar yang memadai. Keempat yaitu penataan lingkungan madrasah yang kondusif yaitu mewujudkan madrasah yang asri, bersih, rapi dan kondusif, lingkungan madrasah yang hijau dan sejuk. Selain itu pula dalam rencana kerja madrasah (RKM) tahun 2019 terdapat langkah-langkah kegiatan penyusunan rencana yang memuat pemetaan kondisi dan harapan madrasah, kesenjangan dan alternative penyelesaian masalah, skala prioritas program kegiatan. Dari ketiga langkah-langkah kegiatan penyusunan rencana tersebut tergambar bahwa kepala madrasah memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, sehingga salah satu indikator komitmen organisasi kepala madrasah nampak terlihat dari rumusan misi tersebut. Demikian pula dalam hal pendanaan kegiatan ekstrakurikuler, terlihat rencana penganggaran kegiatan dana bantuan operasional sekolah (BOS) MIN 1 Barito Utara lebih dari 55 % rencana anggaran untuk kegiatan non akademik, yaitu belanja

barang operasional, belanja bahan, belanja barang persediaan barang konsumsi dan belanja modal peralatan ekstrakurikuler. Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagai kepala madrasah, Sabariah memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, sebagaimana tertian g dalam visi, misi, tujuan, rencana kerja madrasah dan terinci dalam rencana penganggaran kegiatan dana bantuan operasional sekolah (BOS) MIN 1 Barito Utara.

Terkait dengan ciri orang yang memiliki komitmen organisasi yaitu memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri peneliti menyimpulkan bahwa Sabariah selaku kepala madrasah, selain memberikan dorongan juga tidak menjadikan juara sebagai target utama agar tidak menjadi beban moral bagi guru Pembina dan pelatih. Demikian juga untuk jadwal latihan diserahkan kepada pembian atau pelatih tanpa memaksakan jadwal yang disusun madrasah. Ini menunjukkan bahwa sebagai kepala madrasah, Sabariah tidak mementingkan diri sendiri, namun tetap berupaya mengakomodir masukan dan saran untuk kepentingan bersama, hal ini sejalan dengan salah satu ciri dari komitmen organisasi yaitu memiliki visi strategis yaitu tidak mementikan diri sendiri sebagai mana yang tulis oleh Goleman,

Dari ciri-ciri orang yang memiliki komitmen organiasai oleh Goleman di atas, ternyata hal ini sejalan dengan konsep komitmen dalam (*akad*) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah

tertentu yang di yakinkannya (*i'tikad*). Sebagaimana firman Allah SWT di dalam al-Quran:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۚ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ تَحَكَّمُ مَا يُرِيدُ ﴿١٠٢﴾

Artinya :”Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendakinya.”¹⁰²

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk dalam dunia pendidikan.

Kepala Madrasah SB sebagaimana yang dijelaskan di atas dalam ciri-ciri komitmen organisasi (madrasah) yang dipimpinya, SB pun memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan roda organisasi madrasah sebagaimana janji yang diikrarkan ketika pelantikan sebagai kepala madrasah, dimana terdapat kalimat yang diawali dengan kalimat: “saya berjanji bahwa saya akan menjalankan kewajiban saya sebagai kepala madrasah dengan sebaik-baiknya...”, dan seterusnya. Kalimat janji ini lah

¹⁰² Al-Maidah [5]:1.

yang sentiasa menjadi salah satu dorongan dalam menjalankan roda kepemimpinan madrasah dengan komitmen yang tinggi.

2. Kinerja Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Peserta Didik

Berkaitan dengan temuan yang didapatkan oleh peneliti di lapangan bahwa Kepala Madrasah memiliki komitmen dan semangat tinggi dalam melakukan inovasi di MIN 1 Barito Utara hal tersebut dapat dilihat telah banyak perkembangan dan peningkatan pada sarana prasarana penunjang kegiatan ekstrakurikuler serta peraian prestasi non akademik peserta didik yang cukup naik signifikan tentunya ini tidak lepas dari komitmen kepala madrasah yang mampu menjadi motivasi bagi kinerja guru. Semangat kerja Kepala Madrasah dan guru-guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Barito Utara dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan firman Allah Swt:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”¹⁰³

Kandungan ayat di atas adalah bahwa kita dituntut untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas secara totalitas dan penuh kesungguhan. Dimana ketika satu aktivitas telah selesai dikerjakan segera kemudian beranjak ke aktivitas berikutnya. Hal ini juga bermakna untuk melaksanakan ibadah dengan sungguh-sungguh ketika kita telah selesai melakukan berbagai urusan yang lain. Dan bagian akhir di ayat ke-8 adalah bahwa sebagai orang

¹⁰³ Al-insyirah [94] : 7-8.

beriman maka sudah sepatutnya kita hanya menggantungkan hasil akhir kepada Allah SWT.

Dari komitmen Kepala Madrasah di atas dapat penulis simpulkan bahwa telah terjadi peningkatan kinerja guru selama kepemimpinan Kepala Madrasah pada MIN 1 Barito Utara hal tersebut dapat dilihat bahwa terlaksananya indikator kinerja guru yang mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:²⁷ a) Menguasai bahan yang akan diajarkan. b) Mengelola program belajar mengajar. c) Mengelola kelas. d) Menggunakan media/sumber pelajaran. e) Menguasai landasan-landasan kependidikan. f) Mengelola interaksi belajar mengajar. g) Menilai prestasi siswa. h) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan. j) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. k) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pelaksanaan ekstrakurikuler pada MIN 1 Barito Utara Kepala Madrasah mewajibkan kepada setiap guru di MIN 1 Barito Utara untuk membuat Program ekstrakurikuler di semua bidang atau istilah dalam pembelajaran yang sering kita kenal dengan RPP, dengan membuat Program maka diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan mampu meberdayakan perangkat yang ada, adapun komponen program yang dibuat meliputi: Pertama Identitas bidang ektrakurikuler, meliputi: satuan pendidikan, semester, program/program keahlian, jumlah pertemuan. Kedua kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan keterampilan yang diharapkan dicapai pada

suatu semester. Ketiga Pemilihan metode disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta kendala apa yang ditemukan di.

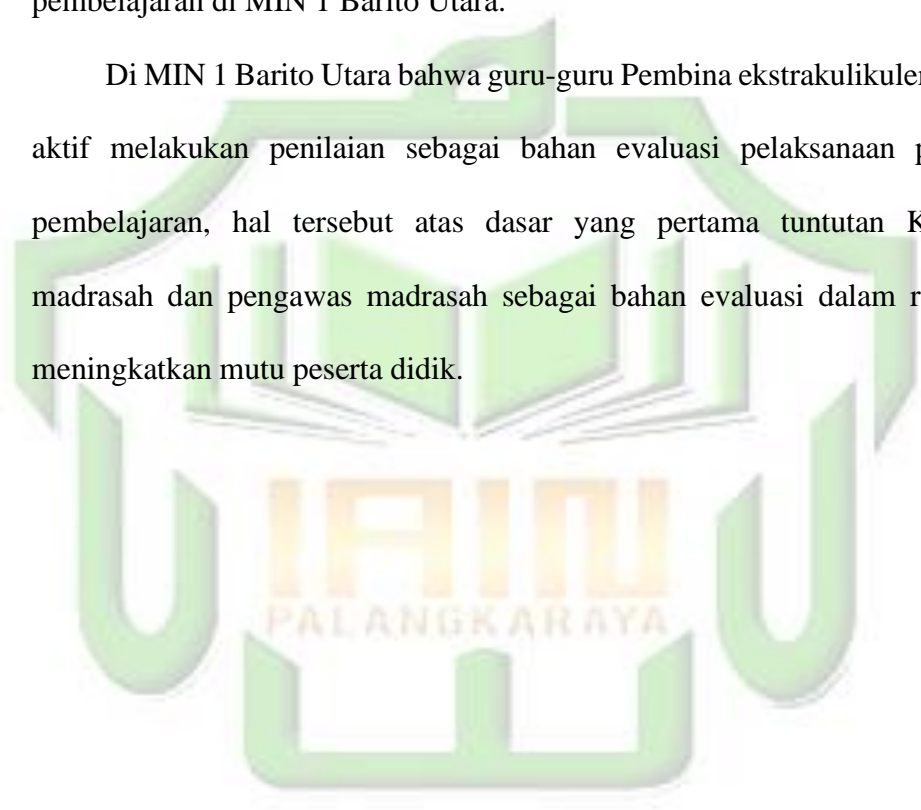
Kepada semua guru Pembina ekstrakurikuler di MIN 1 Barito Utara Kepala Madrasah selalu berupaya memberikan dorongan kepada setiap guru Pembina ekstrakurikuler agar menguasai bahan ajar yang akan disampaikan ke peserta didik. Semua guru diharapkan menguasai materi bidang masing-masing agar professional dalam melaksanakan pembelajaran ekstrakurikuler. Terkait masalah sumber materi di serahkan kepada guru Pembina masing-masing bidang ekstrakurikuler, yang terpenting materi merujuk kepada kebutuhan indikator penilaian jika sewaktu-waktu dilombakan baik tingkat skala kecamatan atau pada tingkat berkelanjutan.

Metode pengelolaan ekstrakurikuler pada MIN 1 Barito Utara bersifat *fleksibel* setiap guru pada satuan pendidikan berkewajiban mempunyai pembelajaran yang interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Kepala MIN 1 Barito Utara berupaya meningkatkan kinerja guru salah satunya melalui pemanfaatan media yang di sediakan pada madrasah, kekuatan pemanfaatan media sangat efektif dalam percepatan penerimaan materi pembelajaran. Meningkatkan fasilitas sarana prasarana di MIN 1 Barito Utara bertujuan tidak lain agar menunjang pembelajaran, sudah ada beberapa sarana prasarana yang diadakan dalam pelaksanaan

proses pembelajaran ekstrakurikuler seperti: a) Pramuka: tenda, tali pandu, baju seragam lapangan bagi guru Pembina, peralatan kompas dan kompor darurat. b) Peralatan olahraga. c) *Drumband*. d) LCD, e) Peralatan Habsyi. Media tersebut sangat bermanfaat sebagai penunjang kegiatan serta mampu meningkatkan semangat kerja bagi semua Pembina. Peningkatan tersebut tentunya berimbang pada kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di MIN 1 Barito Utara.

Di MIN 1 Barito Utara bahwa guru-guru Pembina ekstrakurikuler telah aktif melakukan penilaian sebagai bahan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran, hal tersebut atas dasar yang pertama tuntutan Kepala madrasah dan pengawas madrasah sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN I Barito Uatara, kepala madrasah sudah berkomitmen dengan baik dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik melalui: 1.Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya sendiri maupun kelompok. 2.Berpuasa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat. 3.Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan. 4.Memiliki visi strategis yang tidak mementikan diri sendiri. 5.Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung. 6.Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sendiri sebagai pemilik, sehingga setiap tugas diselesaikan secara cepat dan baik-baik saja. 7.Memilik rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai. 8.Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

2. Kinerja guru dalam meningkatkan prestasi non akademik peserta didik di MIN 1 Barito Utara, sudah baik yaitu: pertama guru terlebih dahulu mengadakan identifikasi minat dan bakat terhadap peserta didik yang mempunyai potensi prestasi, kedua mengelompokan peserta didik sesuai dengan potensi ada / kemampuannya, ketiga penjadwalan kegiatan ekstrakurikuler dibidangnya masing-masing.

B. Rekomendasi

1. Kepala MIN I Barito Utara, hendaknya mempertahankan pelaksanaan program ekstrakurikuler yang selama ini berjalan dengan baik, dan kerjasamanya dengan guru-guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga dapat memprodak peserta didik yang berprestasi sesuai dengan bakat, minatnya masing-masing, sebagai bentuk komitmen dalam mencapai misi dan visi madrasah yang ada.
2. Guru-guru MIN I Barito Utara, tugas dan kepercayaan kepala yang diberikan kepala madrasah hendaknya diselesaikan tepat waktu sesuai dengan harapan kepala madrasah. Dan selalu melakukan koordinasi dengan kepala madrasah dalam menjalankan program ekstrakurikuler (pembinaan).
3. Pihak-pihak terkait diharapkan untuk lebih memperhatikan minat dan bakat peserta didik sehingga program ekstrakurikuler yang di jalankan merupakan salah satu program untuk menyalurkan potensi peserta didik dalam berprestasi.