



## POLA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENJAGA KUALITAS KERJA GURU DI MASSA PANDEMI COVID 19

Wahyu Ziaulhaq

Sekolah Tinggi Agama Islam Aceh Tamiang

Jl. Medan-Banda Aceh, Tanah Terban Kecamatan Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang

email: [wahyuziaulhaq@gmail.com](mailto:wahyuziaulhaq@gmail.com)

---

Naskah Masuk: 20-06-2022, direvisi: 12-12-2022, diterima: 19-12-2022, dipublikasi: 31-12-2022

---

### ABSTRAK

Penelitian ini mendeskripsi pola kepemimpinan kepala madrasah dalam menjaga kualitas kerja guru di massa pandemi *COVID 19* pada madrasah aliyah swasta persiapan negeri Besitang. Tujuan penelitian ini sebagai edukasi kepada khayalak pembaca dan guru madrasah agar selalu mengevaluasi kualitas kerja guru agar tetap terjaga meskipun dilanda wabah Covid 19. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang memaparkan fenomena-fenomena sosial yang sedang berkembang pada massa sekarang. Teknik pengumpulan data yang dilakukannya adalah observasi dan wawancara tidak terstruktur kemudian data dianalisis secara objektif dan dideskripsikan secara ilmiah dengan mengikuti prosedur penulisan karya tulis ilmiah. Dari hasil penelitian ini maka ditemukan; Pertama, melakukan pelatihan kepada para guru madrasah dalam membuat perencanaan pembelajaran dan model pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi digital. Kedua memberikan tugas kepada guru untuk menyampaikan materi kepada siswa sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan pemerintah. Ketiga, pimpinan madrasah melakukan pengawasan secara berkala berupa memonitoring proses pembelajaran daring (*on line*) dan daftar penilaian siswa sesuai dengan kompetensi siswa. Keempat, pimpinan madrasah terus berkoordinasi kepada orang tua siswa terkait dengan aktivitas belajar siswa selama berada di rumah.

**Kata Kunci:** Guru, Kepemimpinan, Madrasah.

### ABSTRACT

*This study describes the leadership pattern of the madrasah principal in maintaining the quality of teacher work during the COVID-19 pandemic at a private Islamic preparatory madrasah aliyah in Besitang. The purpose of this research is to educate readers and madrasa teachers to always evaluate so that the quality of teacher work is maintained. This type of research is a qualitative research that seeks to explain social phenomena that are developing in the current mass, from the results of this study it was found that: First, training madrasa teachers in making lesson plans and learning models by utilizing digital technology. Second, giving the task to the teacher to deliver the material to students in accordance with the instructions that have been set by the government. Third, madrasa leaders carry out regular supervision in the form of monitoring online learning processes and student assessment lists according to student competencies. Fourth, madrasa leaders continue to coordinate with students' parents regarding student learning activities while at home.*

**Keywords:** Teacher, Leadership, Madrasah.

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



## PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya terutama kualitas para gurunya. Guru merupakan pendidik, dituntut meningkatkan kualitas profesionalisme dalam mengemban berbagai tugas pokok yang harus dijalani, misalnya mendidik peserta didik, mengajar berbagai hal kepada peserta didik, membimbing siswa dalam proses pembelajaran, menilai, melatih, mengarahkan peserta didik, sampai mengevaluasi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan. Salah satu tugas guru yang perlu dipahami adalah tugas sebagai kepala sekolah. Dalam Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab IX Pasal 35 ayat 1, terdapat delapan komponen standar pendidikan Nasional, yaitu isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Kedelapan. Pendidikan merupakan bagian dari kegiatan kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Oleh sebab itu kegiatan pendidikan merupakan perwujudan dari cita-cita bangsa. Dengan demikian kegiatan pendidikan nasional perlu diorganisasikan dan dikelola sedemikian rupa supaya pendidikan nasional sebagai suatu organisasi dapat menjadi sarana untuk mewujudkan cita-cita nasional. komponen tersebut harus ditingkatkan secara berencana dan berkala supaya ada perubahan mendasar. Oleh karena itu, untuk mencapai kedelapan komponen pendidikan nasional yang demikian, maka kualitas proses pembelajaran di sekolah adalah sebagai penentu. Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin sekolah ditunjukkan dari kepemimpinan yang dimiliki dalam upaya mewujudkan sekolah sebagai wadah pembelajaran yang efektif dan efisien, (Rasyid 2014)

Dalam kegiatan belajar dan mengajar, peserta didik adalah subjek dan objek dari kegiatan pendidikan. Oleh karena itu, makna dari proses pengajaran adalah kegiatan belajar peserta didik dalam mencapai suatu tujuan pengajaran. Tujuan pengajaran akan dicapai apabila peserta didik berusaha secara aktif untuk mencapainya. Keaktifan anak didik tidak hanya dituntut dari segi fisik, tetapi juga dari segi kejiwaan. Apabila hanya dari segi fisik saja yang aktif dan mentalnya tidak aktif, maka tujuan dari pembelajaran belum tercapai. Hal ini sama saja dengan peserta didik tidak belajar, karena peserta didik tidak merasakan perubahan dalam dirinya. Belajar pada hakikatnya adalah suatu “perubahan” yang terjadi dalam diri seseorang setelah melakukan aktivitas belajar. Ada dua dampak bagi keberlangsungan pendidikan yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Pertama adalah dampak jangka pendek, yang dirasakan oleh banyak keluarga di Indonesia baik di kota maupun di desa. Di Indonesia banyak keluarga yang kurang familier melakukan sekolah di rumah. Bersekolah di rumah bagi keluarga Indonesia adalah kejutan besar khususnya bagi produktivitas orang tua yang biasanya sibuk dengan pekerjaannya di luar rumah. Demikian juga dengan problem psikologis anak-anak peserta didik yang terbiasa belajar bertatap muka langsung dengan guru-guru mereka. Seluruh elemen pendidikan secara kehidupan sosial “terpapar” sakit karena covid-19. Pelaksanaan pengajaran berlangsung dengan cara online. Proses ini berjalan pada skala yang belum pernah terukur dan teruji sebab belum pernah terjadi sebelumnya. Dalam proses pembelajaran ini waktu pembelajaran juga dibatasi satu jam pelajaran hanya 23 menit atau 30 menit, akan tetapi

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

sekolah juga tidak memaksakan siswanya untuk memilih pembelajaran luring karena ada beberapa siswa yang masih melakukan pembelajaran daring, jadi presentasi dari yang melakukan pembelajaran kurang lebih sejumlah 98%. (Ujang wahyudin, e. Bahrudin 2018)

Adanya Di era pandemi covid 19 sekarang ini yang menyerang dunia terutama negara Indonesia yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup manusia terutama dalam dunia pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah atau madrasah sangat berperan penting dalam menjaga kelangsungan pendidikan mulai dari pembinaan terhadap kinerja guru. Oleh karna itu guru dalam hal ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerjanya dengan segala metode dalam menjalankan tanggung jawab selaku tokoh penggerak di dunia pendidikan. Oleh karna itu kinerja guru harus benar-benar diperhatikan oleh kepala madrasah, sehingga kinerja guru itu adalah kinerja berasal dari kata *Job Performance or Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi penilaian kinerja guru adalah usaha mengidentifikasi atau mengukur atau menilai atau mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja yang dilingkungnya atau organisasinya. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seseorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Sehingga tugas guru sangat mulia yaitu mencerdaskan masyarakat dari kebodohan wawasan serta prilaku, (Pangestu 2021)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu sebuah penelitian sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut yang berusaha untuk mengungkapkan fakta-fakta fenomena-fenomena sebenarnya yang terjadi di lapangan. Jenis penelitian ini mempunyai ciri-ciri antara lain *setting* yang aktual, peneliti adalah instrumen kunci, data bersifat deskriptif, menekankan kepada proses, analisis datanya bersifat induktif, dan *meaning* (pemaknaan) tiap peristiwa adalah merupakan perhatian yang esensial dalam penelitian kualitatif. Dikatakan fakta-fakta karena sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan peristiwa sosial, dengan cara mengungkapkan peristiwa-peristiwa faktual di lapangan dan mengungkapkan nilai-nilai yang tersembunyi (*hidden value*), lebih peka terhadap informasi-informasi yang bersifat deskriptif dan berusaha mempertahankan keutuhan obyek yang diteliti. Pendekatan. Berdasarkan hal di atas pendekatan penelitian ini adalah pendekatan deskriptif analitis. pendekatan deskriptif analitis bertujuan untuk melukiskan, memaparkan, menjabarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Pendekatan ini juga bertujuan untuk mendapatkan uraian mendalam tentang

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

ucapan, tulisan dan tingkah laku yang dapat diamati dari suatu individu atau kelompok masyarakat maupun organisasi dalam setting tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang komprehensif, (Budiono 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemanfaatan teknologi digital sebagai media belajar mengajar Wabah Covid 19 mengharuskan para guru menguasai penggunaan teknologi digital guna meningkatkan dan mempertahankan mutu kerjanya sehingga aktivitas belajar dan mengajar bisa berjalan optimal, sehingga suka tidak suka dan mau tidak mau harus belajar dan siap mengajar melalui jarak jauh dengan menggunakan teknologi. Setiap sekolah menyiapkan alat dan sistem pembelajaran jarak jauh dan melakukan bimbingan teknis dan pelatihan kepada para guru agar bisa menggunakan teknologi moderen dalam pembelajaran untuk meningkatkan kualitas anak didik di sekolah dasar. Kendala yang dihadapi para guru adalah adanya penambahan biaya pembelian kuota internet, kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi informasi dan internet, tidak adanya koneksi jaringan ke internet yang memadai. Kebijakan *social distancing* maupun *physical distancing* guna meminimalisir penyebaran COVID-19 mendorong semua elemen pendidikan untuk mengaktifkan kelas meskipun sekolah tutup. Penutupan sekolah menjadi langkah mitigasi paling efektif untuk meminimalisir penyebaran wabah pada anak-anak. Solusiyang diberikan yakni dengan memberlakukan pembelajaran di rumah dengan memanfaatkan berbagai fasilitas penunjang yang mendukung. Selama masa pandemi COVID-19 pembelajaran dirumah atau online menjadi solusi melanjutkan sisa semester, (A'yuni 2018)

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa indonesia disebut juga prestasi kerja. Sehingga kinerja diaartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh kemampuan pengetahuan, dan sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dapat dikatakan kinerja dapat diaartikan sebagai tindakan seseorang atau guru yang berdasarkan pada diri setiap individu yang terlihat dari pengetahuanya, prilakunya serta apa yang telah dihasilakanya dan keinginan dalam melakukan sesuatu, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok orang atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai sebuah tujuan organisasi bersangkutan secara legal, bebas hukum dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk mengoptimalkan kinerja masing-masing individu berhubungan dengan perilaku individu. hasil yang dicapai seseorang guru di madrasah sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan yang telah dicapai yang dilihat dari kemampuan pengetahuan, pada masa pandemi covid 19 sangat perlu memberikan dukungann terhadap guru untuk memperbaiki kinerja guru, dukungan organisasi meliputi pelatihan peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan dan keadaan tim yang produktif dalam hal ini pimpinan madrasah yang berupaya memberikan kouta internet untuk menunjang pembelajaran secara daring di era pandemi covid 19, (Dayati 2020).



Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Suprihanto, dalam Supardi, menjelaskan, bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, (Donni priansa, 214:79). Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.

Seseorang dengan kinerja tinggi di samping memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Konsep penting dari teori di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar guru atau memotivasinya dalam bekerja. Dari beberapa konsep teori kinerja di atas adalah bahwa untuk mengungkap dan mengukur kinerja dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi dasar dalam bekerja. Kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

Mutis, dalam Supardi berpendapat bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya: (1) Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat. (2) Pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien, (3) Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen, (4) Peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah dengan dinamika dan tuntutan zaman, (Donni Priansa, 214:89). Jika dilaksanakan dalam institusi/lembaga pendidikan, pendapat di atas kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan/output yang semakin meningkat kualitasnya, mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik, biaya yang ditanggung konsumen atau masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksana tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman, (Soedijarto, 2008:78).

Kinerja atau performance hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Irawan bahwa kinerja (performance) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan ini. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

### **Strategi Kepala Madrasah dalam Menjaga Kualitas Kinerja Guru**

Kepala madrasah mempunyai kewajiban meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dari organisasi yang ada dimadrasah Berikut ini adapun langkah peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan madrasah maka guru dapat mengambil pengalaman tersebut dan menerapkan di madrasah. Pelatihan guna mendukung guru menyelesaikan tugasnya. madrasah mengirim guru pada kegiatan pelatihan, atau madrasah dapat menyelenggarakan sendiri pelatihan unntuk guru. Seminar motivasi. Guru dikirim untuk mengikuti seminar yang bisa membangkitkan kinerja guru atau membangkitkan motivasi guru seperti seminar *Emotional Spritua Quotient* (ESQ). Mengadakan pelatihan Kepada Guru dalam membuat Perencanaan Pembelajaran dan Model Pembelaran di Era Pandemi Covid 19 Kepala madrasah sebagai top *manager* di dalam madrasah harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru lewat berbagai macam upaya dan srategi termasuk pelatihan guru. Kepala madrasah harus mampu merencanakan dan melaksanakan program pengembangan guru

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

di madrasah dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah selalu mengawasi berupa pengamatan dalam proses pembelajaran sehingga kepala madrasah dapat memberikan sebuah masukan, krtitikan saran-saran serta motivasi terhadap guru mengenai rendahnya semangat dan gairah guru dalam bekerja. Selain itu kepala madrasah juga memberikan tugas kepada guru untuk membuat teks penilain. Menugaskan kepada guru untuk menjaga komunikasi dengan peserta didik dan orang tua wali peserta didik dalam Proses pembelajaran serta bersikap terbuka. Tugas kepala madrasah adalah menciptakan kondisi dan iklim kerja yang baik termasuk dalam proses pembelajaran sehingga semua asfek yang terkait termasuk guru termotivasi dan lebih mudah dalam proses pembelajaran, Kinerja guru di era pandemi covid 19 di tentukan oleh strategi kepala madrsah, kepala madrasah juga menugaskan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran esensial dengan kondisi pada masa covid 19 seseui kurikulum. Materi esensial adalah materi yang mendasar, penting, pokok, sesekali perlu difahami dan dikuasai oleh siswa, (Maryati 2016).

### **Tantangan Kinerja Guru di Massa Pandemi Covid 19**

Dalam kondisi pandemic Covid 19 sekarang ini guru perlu diberdayakan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan kompetensi-kompetensi yang ada, hal ini sangat mendukung terlaksananya kemajuan siswa dan guru dalam kegiatan belajar mengajar di era pandemi covid 19, sehingga muncul tantangan tersendiri dari guru dalam proses pengajaran adapun tantangan kinerja guru di era pandemi covid 19 adalah Kompetensi penguasaan literasi dan IPTEK, kebijakan madrasah yang menerapkan pembelajaran secara *daring* membutuhkan keterampilan dibidang IPTEK. Kurangnya kemampuan guru terhadap IPTEK akan mempengaruhi proses pembelajaran dan ini tantangan tersendiri bagi guru dalam proses pengajaran karna dituntut untuk menguasai IPTEK. Kompetensi keterampilan pengelolaan kelas, keterampilan kelas dan penggunaan media saat ini dibutuhkan dan sebagai tantangan bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran *daring*, sebelumnya guru dapat mengelola kelas dengan bebas dan berkreasi dalam kelas secara langsung. Kompetensi komunikasi dan sosial, adanya pembelajaran melalui *daring* tentu akan menuntut guru lebih *komunikatif* terhadap siswanya karena guru tidak bisa memantau siswanya secara langsung dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini tantangan terberat guru adalah mengajak orang tua siswa untuk membimbing anaknya dalam proses pembelajran karna dilakukan dengan menggunakan *daring*.(Budiono 2016)

### **SIMPULAN**

Manajmen berbasis sekolah terdapat pimpinan madrasah yang menjadi subjek utama yang sangat berperan penting terhadap kemajuan madrasah. Apakah praktik manajmen pendidikan itu disebut baik atau tidak, tergantung bagaimana madrasah dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi. Di dalam madrasah terdapat manajmen berbasis madrasah yang dipimpin langsung oleh kepala madrasah adalah komponen utama dalam meningkatkan kualitas. Kepala madrasah merupakan *top manager* dalam lembaga pendidikan dan menjalankan tugasnya harus mampu menguasai sifat-sifat

*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam: Al-Munadzomah*



[Creative Commons Attribution 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

kepemimpinan yang baik sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tugas kepala madrasah sangat luas dan banyak sekali bidangnya, tidak hanya terbatas dalam kelancaran proses kegiatan belajar mengajar saja, melainkan menyangkut semua aspek kependidikan dan sarana pendukung pembelajaran.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Donni priansa, Kinerja dan Profesionalisme Guru, Bandung: Alfabeta, 2014.  
Soedijarto, Landasan dan arah Pendidikan Nasional,(Jakarta, Gramedia, 2008)

### Jurnal:

- A'yuni, Qurrota. 2018. "Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kisaran Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Di Kabupaten Asahan." *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal* 7(1):64. doi: 10.31289/jap.v7i1.1265.
- Budiono, Shohib. 2016. "Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Gani Tirtoasri Tirtomoyo Wonogiri Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Penelitian Di MA Gani Tirtoasri Tirtomoyo Wonogiri Tahun Pelajaran 2014/2015)." 16(01):1-9.
- Dayati, Puji. 2020. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Selama Proses Belajar Mengajar Pada Masa Pandemi Di Sd Negeri 72 Bengkulu Selatan." *Endocrine* 9(May):6.
- Maryati. 2016. "Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Nurul Qur'an Tegalweropucakwangi Pati." *Quality* 4(1):163-81.
- Pangestu, Sapto. 2021. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Daring Di Era Pandemi Covid 19 Madrasah Ibtidaiyah Kurnia Kota Jambi." UIN Sulthan Saifuddin Jambi.
- Rasyid, Afief Ma'ruf Al. 2014. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Di Mi Tarbiyatul Mustafid Batu Rimpang Tahun Pelajaran 2020/2021)." UIN Mataram.
- Ujang Wahyudin, E. Bahrudin, Maemunah Sa'diyah Abstract. 2018. "Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Akhlak Peserta Didik." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 11(1):52. doi: 10.32832/tawazun.v11i1.1659.

