

## UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU PASCA PANDEMI COVID-19 DI MTs NAHDLATUL MUJAHIDIN

Haromain<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan. FIPP. Universitas Pendidikan Mandalika

Email: [haromain@undikma.ac.id](mailto:haromain@undikma.ac.id)

**Abstrak:** Artikel ini memberikan gambaran tentang strategi yang dilakukan oleh madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pasca pandemi Covid-19. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan rancangan studi kasus di MTs Nahdlatul Mujahidin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya pasca pandemi melakukan beberapa pendekatan yaitu: 1) bimbingan dan pembinaan guru yang bertujuan untuk tetap mengupdate kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam pembelajaran; 2) supervisi pembelajaran dilakukan dengan tujuan untuk tetap menjaga kinerja guru agar tetap stabil; dan 3) pemberian motivasi dan penghargaan yang bertujuan memberikan semangat kepada guru untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dimilikinya

**Kata kunci:** kinerja guru, pembelajaran daring, pasca pandemi covid-19

### PENDAHULUAN

Seiring dengan adanya pandemi *Covid-19*, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan kebijakan pembelajaran jarak jauh (online). Hal ini dilakukan tentu bukan tanpa alasan. Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) menjadi salah satu sebab utama diterapkannya kebijakan tersebut. Aktifitas masyarakat yang dibatasi dalam berbagai lini kehidupan termasuk pendidikan tentu berdampak cukup signifikan terhadap kinerjanya. Kecendrungan yang muncul adalah terjadinya penurunan kinerja dalam berbagai bidang.

Aktifitas pembelajaran pada masa pandemi tentu berbeda prosesnya dengan kondisi normal (sebelum pandemi). Dibatasinya aktifitas pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka bergeser menjadi pembelajaran jarak jauh (daring). Proses ini tentu bukan tanpa masalah. Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sebagai akibat dari pembelajaran daring tersebut, antara lain: 1) keterbatasan jaringan internet, terutama dialami oleh guru maupun siswa yang tinggal di daerah pedalaman; 2) keterbatasan kemampuan guru dan siswa dalam mengoperasikan media pembelajaran online; 3) minimnya sarana pendukung pelaksanaan pembelajaran secara online, seperti laptop, smartphone, jaringan internet, dsb.

Masalah-masalah terkait pembelajaran daring tentu berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan tugas utamanya yaitu mengajar, mendidik, membimbing dan mengarahkan peserta didiknya. Dalam hal ini, guru tentu dituntut untuk lebih kreatif dalam mendesain kegiatan pembelajaran menjadi sebaik mungkin.

Hasil kajian INOVASI dan Puslitjak (2021) dalam rilisnya tentang *Learning Recorvery-Time For Action, Policy Brief* pada Agustus 2021 menyebutkan bahwa terjadi kehilangan kemajuan kinerja guru selama 5 sampai 6 bulan setelah 12 bulan belajar dari rumah. Beberapa hal yang menjadi sebab buruknya kondisi pendidikan Indonesia, antara lain kualifikasi guru yang belum setara sarjana, program peningkatan keprofesioan dan penelitian guru yang rendah, serta rekrutmen guru yang belum aktif.

Untuk dapat mengembalikan kondisi sebagaimana sebelum terjadinya pandemi, peran kepala madrasah sebagai penanggung jawab utama pada satuan pendidikan tentu sangat penting. Salah satu upaya kepala madrasah dalam memajukan madrasah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG), pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar dan berbagai pelatihan lainnya baik bidang studi masing-masing maupun hal-hal lain sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Observasi awal menunjukkan bahwa kondisi kinerja guru khususnya di MTs Nahdlatul Mujahidin didapatkan belum berjalan sepenuhnya menerapkan komponen kinerja guru secara profesional. Beberapa komponen kinerja guru yang belum optimal dilaksanakan secara optimal yaitu 1) kompetensi kepribadian dalam melaksanakan proses belajar mengajar atau tugasnya sebagai guru; 2) Komponen profesional dalam kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang dapat membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi. Salah satu komponen kinerja guru yang terlaksana dengan baik yaitu komponen kompetensi sosial terlihat dari partisipasi sosial sehari-hari di masyarakat baik secara formal maupun informal.

Berdasarkan paparan diatas fokus penelitian dalam penelitian ini adalah: strategi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pasca pandemi Covid-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang strategi madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pasca pandemi Covid-19.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus di MTs Nahdlatul Mujahidin. Fokus penelitian pada bagaimana strategi serta faktor yang mempengaruhi upaya madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pasca pandemi Covid-19. Sumber data dalam penelitian ini yaitu pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah dan guru. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang dilakukan secara terus menerus sejak proses pengumpulan data dilakukan hingga data terkumpul.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara sederhana, strategi dapat dimaknai sebagai kiat-kita serta cara yang digunakan sebagai pedoman dalam suatu tindakan guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Strategi berisi rumusan-rumusan penting yang dapat digunakan sebagai rancangan tindakan yang diharapkan tingkat keberhasilannya jauh lebih baik.

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh peran penting kepala madrasah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki madrasah. Kepala madrasah memegang peranan penting dan menjadi salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan dan lain sebagainya. Untuk itu, hendaknya dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepala madrasah perlu merumuskan strategi yang tepat dan sesuai agar dapat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya.

Bentuk strategi dapat dilihat terutama dari sisi metode, media, dan perkembangan-perkembangan kurikulum yang perlu diketahui oleh guru. Melalui strategi ini, kepala madrasah ikut memastikan bahwa guru telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru. Melalui pendekatan strategi ini juga, kepala madrasah dapat ikut memastikan bahwa guru di MTs

Nahdlatul Mujahidin memiliki kompetensi yang mumpuni sehingga dapat berguna dalam mendukung sistem pendidikan yang unggul dan berkualitas.

Strategi yang di gunakan untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Nahdlatul Mujahidin adalah melalui bimbingan dan pembinaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi pemberian bimbingan dan pembinaan kepada guru-guru terbukti dapat meningkatkan kinerja guru. Hal itu dibuktikan dengan pernyataan guru yang mengungkapkan bahwa melalui pemberian bimbingan dan pembinaan dari kepala madrasah, para guru dapat mengetahui perkembangan yang ada serta informasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan sehingga berbagai kegiatan serta program yang memiliki relevansi dengan peningkatkan kompetensi dan kinerja guru dapat mereka ikuti dengan baik. Imron (1995) menyebutkan bahwa pembinaan guru dapat: a) Memperbaiki kualitas mengajar guru, b) memperbaiki materi ajar dan kegiatan belajar mengajar, c) memperbaiki metode mengajar, d) memperbaiki penilaian atas media, serta e) memperbaiki sikap guru atas tugasnya.

Esensi pembinaan guru adalah *professional growth* dengan esensi pokoknya pada keahlian teknis yang harus ditunjang oleh kepribadian dan sikap yang professional. Melalui pembinaan, guru diharapkan dapat mengenal hambatan-hambatan baik yang diluar maupun didalam situasi hidup dan kerjanya. Selain itu, guru harus mampu melihat sisi positif dan negatif yang ada pada dirinya serta upaya menemukan pemecahan masalah-masalah yang terjadi.

Melalui sistem pembinaan, diharapkan adanya suatu sistem bantuan professional yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan professional guru secara terus menerus yang tentunya akan berdampak pada semakin meningkatnya kualitas pembelajaran yang bermuara pada peserta didik sebagai subyek utamanya.

Upaya peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi juga dilakukan oleh kepala MTs Nahdlatul Mujahidin. Supervisi merupakan suatu layanan dari atasan yaitu kepala madrasah kepada bawahan yaitu guru dengan memberikan pengarahan guna mengembangkan kinerja menjadi lebih baik. Kegiatan supervisi menjadi bagian dari kegiatan pengawasan yang dijalankan oleh kepala madrasah dalam rangka menjaga kinerja guru dan kinerja madrasah secara keseluruhan. Purbasari (2015) dalam temuan penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dengan kinerja guru, dimana semakin meningkat kualitas pelaksanaan supervisi akademik, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran.

Guru sebagai sumber daya manusia dalam pendidikan harus terus di bina dan dikembangkan kompetensinya. Tidak semua guru di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified. Potensi sumber daya guru perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara professional. (Sahertian, 2010).

Melalui kegiatan supervisi, guru mendapat masukan dan arahan untuk melakukan perbaikan bahan, metode dan evaluasi pengajaran. Keberhasilan kegiatan supervisi yang ada di MTs Nahdlatul Mujahidin telah berhasil menjaga kualitas kinerja guru dan menjadikan guru MTs Nahdlatul Mujahidin dapat bekerja secara profesional secara terus menerus.

Kegiatan supervisi dijalankan dalam dua teknik yaitu dengan melakukan kajian administrasi pembelajaran, dimana kepala madrasah meminta kepada guru untuk mengumpulkan administrasinya dan dievaluasi secara bersama dengan tim supervisi. Kedua, supervisi yang dilakukan di dalam kelas, tim supervisi akan masuk ke dalam kelas untuk melihat bagaimana guru mengimplementasikan kegiatan pembelajaran dan membandingkan antara perangkat yang disusun dengan implementasinya di kelas.

Ramadhan (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dapat dipastikan bahwa strategi peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi terbukti berhasil.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Nahdlatul Mujahidin bukan tanpa hambatan. Setidaknya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu: pertama, faktor internal yang berasal dari dalam pribadi guru seperti sikap, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, tingkat kedisiplinan, rasa tanggung jawab, komitmen terhadap pekerjaan, loyalitas, daya kreatifitas, dsb.

Faktor penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MTs Nahdlatul Mujahidin adanya kelalaian dalam melaksanakan pemenuhan dokumen administrasi yang perlu dilengkapi selama proses pembelajaran berlangsung. Guru di MTs Nahdlatul Mujahidin karena terlalu sibuk dan fokus dengan mengajar, sehingga masalah yang berhubungan dengan administrasi seringkali dilupakan. Sikap, tingkat kedisiplinan dan rasa tanggung jawab guru di MTs Nahdlatul Mujahidin juga masih perlu ditingkatkan, Temuan ini sekaligus menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan menjadi kendala utama yang sering dijumpai sehingga menjadi penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Rosmawati, dkk (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh disiplin dan profesionalisme guru terhadap kinerjanya menunjukkan bahwa disiplin guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Syahril, dkk (2013) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru.

Selain faktor internal, faktor eksternal yang dapat menghambat yaitu faktor eksternal berupa kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan kesempatan untuk mengembangkan diri, sistem kerja, sistem upah, jaminan sosial, atau kesejahteraan dan lingkungan sosial.

Temuan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa faktor penghambatnya yang pertama yaitu informasi dan sistem pelatihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama untuk guru masih minim diberikan kepada guru madrasah, padahal kegiatan pelatihan bagi guru sangat memiliki relevansi tinggi untuk meningkatkan kualitas guru. Selain itu faktor eksternal yang turut menghambat peningkatan kinerja guru adalah kurangnya dukungan media dan perlengkapan kegiatan pembelajaran yang memadai.

Faktor pendukung yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru adalah adanya komitmen yang kuat dari guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen yang kuat dari guru menjadi pegangan utama kepala madrasah dalam melihat bagaimana keseriusan guru dalam memberikan pengabdian kepada madrasah. Komitmen yang kuat ini dapat menunjukkan sikap ikhlas dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru, sebagaimana prinsip utama dalam lembaga pendidikan islam.

Komitmen yang kuat menjadikan guru ikhlas dalam menjalankan tugas, mengamalkan ilmu pengetahuan dan tenaganya dalam memberikan dedikasinya melaksanakan kegiatan pembelajaran kepada para santri/santriwati sesuai dengan misi utama MTs Nahdlatul Mujahidin yaitu membentuk suatu generasi yang qur'ani. Anik (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penanaman komitmen penting dilakukan untuk mengarahkan para tenaga pendidik untuk melaksanakan kinerja yang sesuai dengan arah-arrah dan tujuan pendidikan.

Selain itu, dalam mendukung peningkatan kinerja guru dilakukan berbagai pendekatan diantaranya dengan memberikan motivasi, apresiasi, piagam, penghargaan terhadap guru dalam melaksanakan tugas. Dalam beberapa kondisi tertentu, pemberian

apresiasi terhadap guru teladan dilakukan oleh kepala madrasah untuk memotivasi semangat dan kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pemberian penghargaan tersebut ditujukan untuk mendorong serta memberi suntikan semangat untuk guru-guru agar terus meningkatkan semangat kerja, berekspresi, berprestasi, dan berinovasi untuk kemajuan MTs Nahdlatul Mujahidin. Riyadi (2017) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui bimbingan dan pembinaan yang intensif. Strategi ini dilakukan untuk dapat memastikan tugas pokok, peran dan fungsi guru dapat terlaksana dengan efektif. Strategi bimbingan dan pembinaan ini difokuskan pada metode, media serta perkembangan-perkembangan yang terkait dengan kegiatan pembelajaran yang perlu di fahami oleh guru dalam perannya sebagai pendidik dan pengajar.

Supervisi menjadi bagian dari strategi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam rangka menjaga kinerja guru. Melalui supervisi kepala madrasah berupaya untuk tetap menjaga kinerja guru tetap dalam kondisi yang stabil. Selain itu, pendekatan apresiatif, pemberian penghargaan serta motivasi juga menjadi strategi yang memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di madrasah pasca pandemi Covid-19.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anik, D, 2011. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Al-Shighor*. (Online) <https://scholar.google.com>. Diakses 8 Desember 2021
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Maidiana. dkk. (2021). *Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Selama Pandemi di MTs Islamiyah YPI Batang Kuis*. Webinar Nasional Pendidikan Islam Berkeadaban I. Prosiding Fakultas Agama Islam. Universitas Dharmawangsa. Desember 2021.
- Purbasari, M. (2015). Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru di madrasah dasar. *Journal of elementary education*, 4(1), 46-52
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.
- Sahertin, Piet A. ( 2010 ). *Konsep Dasar Dan Tehnik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syahril, B., Aliman, A., & Sumantri, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah, Sikap Guru dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Manna Bengkulu Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu).