

---

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

**Khofifah Evaralda Anggreini**

Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
18170007@student.uin-malang.ac.id

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to find out and describe the planning, application, and evaluation of the madrasah head's strategy in improving teacher performance and brand image in MTs Negeri Berau. The research conducted uses a qualitative approach with the type of field research. Research data were obtained using interview techniques, observation, documentation, and analyzed using Data Reduction, Data Presentation, and conclusion drawing. In terms of checking the validity of the data, researchers use 4 techniques, namely Credibility, Transferability, Dependability, and Affirmability.

The results of the study showed that: 1) strategic planning carried out by the head of the madrasah in improving teacher performance and the brand image of the madrasah by planning programs that support the development of teacher skills and performance such as BIMTEK, Training, seminars, and instilling religious values to teachers, then preparing teaching materials and learning tools. For brand image planning, the head of the madrasah formed programs such as the tahfidz class program, held extracurricular activities, carried out religious activities such as PHBI, held madrasa committees, and made MoUs with parties outside the madrasah. 2) the implementation of the madrasah head strategy in improving teacher performance and brand image is carried out by establishing policies to support teacher performance and madrasah brand image. There are several obstacles during the implementation of this strategy, such as too much administrative burden that must be met by teachers, obstacles from students and parents. But these obstacles can still be overcome and do not interfere with the implementation of madrasah programs. 3) evaluation of the madrasah head's strategy regarding teacher performance is carried out through SKP assessment, SIEKA application, and the use of madrasah internal supervision blanks. And to evaluate the achievement of strategies regarding brand image, MTs Negeri Berau refers to the fulfillment of 8 national education standards and this is closely related to madrasah accreditation. In addition, the achievement of the program can be seen through the accountability report which is carried out every 6 months.

**Keywords:** Principal Strategy; Teacher Performance; Brand Image

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai perencanaan, penerapan, dan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan brand image di MTs Negeri Berau. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian field research. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan dianalisis menggunakan Reduksi Data, Penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DAN BRAND IMAGE

Khofifah Evaralda Anggreini

Dalam hal pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan 4 teknik yakni Kredibilitas, Transferabilitas, Dependabilitas), dan Konfirmabilitas.

Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa: 1) perencanaan strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan brand image madrasah dengan merencanakan program-program yang mendukung pengembangan skill dan kinerja guru seperti BIMTEK, Diklat, seminar-seminar, dan penanaman nilai agama kepada guru-guru, kemudian menyiapkan bahan ajar dan perangkat pembelajaran. Untuk perencanaan brand image, kepala madrasah membentuk program-program seperti program kelas tahfidz, mengadakan ekstrakurikuler, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti PHBI, mengadakan komite madrasah, dan membuat MoU dengan pihak luar madrasah. 2) penerapan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan brand image dilakukan dengan menetapkan kebijakan-kebijakan untuk mendukung kinerja guru dan brand image madrasah. Terdapat beberapa hambatan selama pelaksanaan strategi ini, misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang harus dipenuhi oleh guru, hambatan dari murid maupun orang tua. Tetapi hambatan tersebut masih dapat diatasi dan tidak menganggu pelaksanaan program-program madrasah. 3) evaluasi strategi kepala madrasah mengenai kinerja guru dilakukan melalui penilaian SKP, aplikasi SIEKA, serta penggunaan blanko supervisi internal madrasah. Dan untuk mengevaluasi ketercapaian startegi mengenai brand image, MTs Negeri Berau mengacu pada pemenuhan 8 standar pendidikan nasional dan ini erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. Selain itu, ketercapaian program dapat dilihat melalui laporan pertanggung jawaban yang dilaksanakan setiap 6 bulan sekali.

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

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, kepala sekolah/madrasah tidak hanya dipandang sebagai seorang pemimpin saja tetapi juga berperan sebagai seorang manajerial yang mengatur seluruh kegiatan mulai dari tata kelola administrasi, pengelolaan sarana dan prasana, hingga supervisi sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah/ madrasah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang ingin dicapai, memberikan kesempatan kepada staf untuk bertukar pandangan dan pemikiran sebelum menetapkan tujuan, dan kepala sekolah/ madrasah juga harus mampu: menghasilkan karya yang tinggi, memberikan contoh etika yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang baik, menyenangkan, aman dan dinamis. Seperti yang disebutkan Raihani, kepala sekolah/madrasah dapat menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menyusun atau mengembangkan strategi-strategi yang meliputi kelayakan, pelayanan prima, strategi akademik, non akademik, dukungan, dan evaluasi (Raihani, 2010).

Kinerja guru dapat diartikan sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya, berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Hal iini sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah yang berprestasi, guru benar-benar idapat berperan sebagai pendidik yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Guru memerlukan bantuan berupa pengajaran terencana dari kepala sekolah dalam rangka mengembangkan kemampuan guru: kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, kepala madrasah dituntut untuk dapat memberikan pendidikan yang baik dan memotivasi guru untuk melakukan berbagai tugasnya, namun tidak semua guru yang dibimbing dengan kepala madrasah maupun pengawas mampu meningkatkan kinerjanya, munculnya hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi seperti kurangnya apresiasi terhadap ilmu yang ada, dan kurangnya semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Lembaga pendidikan diharapkan dapat memberdayakan diri dengan membangun branding image kemudian mendorong calon siswa untuk memilih lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang memiliki reputasi kualitas yang baik (*perceived quality*) dimata masyarakat luas niscaya akan menciptakan citra (merek) yang kuat bagi madrasah tersebut.

Persaingan yang semakin ketat dibuktikan dengan adanya berbagai upaya kreatif dan inovatif oleh penyelenggara pendidikan agar lebih menggali keunikan dan keunggulan madrasahnya guna lebih membangun brand dan permintaan masyarakat yang semakin meningkat. Berbagai keunggulan fasilitas, juga dengan biaya yang relatif murah. Kegiatan pemasaran sekolah yang dulunya tabu karena berbau bisnis dan lebih berorientasi pada keuntungan, sekarang terjadi secara terbuka. Sebagai penyedia layanan pendidikan harus belajar dan memiliki inisiatif untuk mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena pendidikan adalah proses melingkar yang saling mempengaruhi dan berkesinambungan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pemasaran untuk membangun brand image sebagai salah satu upaya institusi pendidikan untuk memenangkan persaingan antar sekolah dan meningkatkan akselerasi peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme dalam pengelolaan sekolah.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau yang telah berdiri mulai tahun 1978 terus berupaya untuk ikut berperan dalam mencerahkan kehidupan bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional Indonesia. MTs Negeri Berau merupakan satu-satunya sekolah Islam Negeri yang ada di Kabupaten Berau, yang mana terus mengalami kemajuan-kemajuan yang signifikan setiap tahunnya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya minat baik dari masyarakat sekitar sekolah maupun dari luar daerah ingin menyekolahkan anak-anak mereka di MTs Negeri Berau. Tidak hanya itu saja, MTs Negeri Berau memiliki siswa dan siswi yang berprestasi di tiap bidang-bidangnya. Mulai dari MTQ, kepramukaan, PIK, dan lain sebagainya dalam tingkat kabupaten, daerah maupun nasional. Tenaga pendidik yang ada juga memiliki segudang prestasi yang diraih baik tingkat daerah maupun nasional pada bidang KTI, MTQ, dan lain sebgaiannya. Prestasi-prestasi telah dicapai tersebut tidak lepas dari peran guru-guru yang kompeten di bidangnya sehingga mampu membimbing dan mengarahkan siswa siswinya untuk menggapai prestasi-prestasi tersebut. Dan tidak terlepas pula dari peran kepala madrasah, baik yang terdahulu maupun sekarang dalam upaya peningkatan kinerja guru sehingga akan berdampak pada meningkatnya brand image yang ada pada masyarakat. Maka dari itu penulis ingin mengetahui lebih rinci lagi mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan brand image di MTs Negeri Berau.

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Konsep Strategi

Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai "ilmu dan seni yang memanfaatkan sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai". Dalam bahasa Yunani strategi berasal dari kata "*strategos*" atau

“strategus” yang diartikan sebagai jendral atau panglima, yang mana strategi mengandung arti ilmu kemiliteran atau ilmu kepanglimaan. Dalam pengertian kemiliteran ini strategi diartikan sebagai cara yang dilakukan kekuatan militer agar dapat mencapai tujuan dari perperangan (W. Gulo, 2008). Dalam sebuah lembaga strategi dianggap sebagai rumusan perencanaan yang utuh mengenai cara agar mampu mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan dan mempersempit dependensi persaingan (David & Thomas, 2003). Selanjutnya, Mulyadi dalam buku Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi, menegaskan bahwa manajemen strategis adalah proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan strategi untuk memberikan nilai maksimal kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi (Jono M. Munandar, 2014).

Pada bidang pendidikan, strategi dimaksudkan sebagai teknik maupun cara yang akan selalu digunakan secara silihberganti. Oleh karena itu strategi atau teknik tersebut dikaitkan dengan sebutan pendekatan atau metode. Selanjutnya, Mudrajat Kuncoro dalam bukunya berpendapat bahwa strategi ialah ketetapan serta tindakan yang dilakukan agar dapat mencapai goal dengan cara menempatkan sumber daya yang ada dengan memperhatikan opportunity dan intikad pada lingkungannya (Mudrajad Kuncoro, 2006). Dalam kitab suci Al-Qur'an dalam surah As-Saf ayat 4 yang berbunyi:

مَرْصُوصٌ بُنْيَانٌ كَانَهُمْ صَفَّا سِبْلَهُ فِي يُقَاتِلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللَّهَ نَّ

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

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

Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa strategi adalah tujuan, kebijakan atau tujuan dari serangkaian keputusan atau rencana yang ditetapkan oleh kepala madrasah dalam proses pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Ketika mempertimbangkan strategi apa yang akan diterapkan selalu ada komponen yang harus dipertimbangkan. Beberapa komponen tersebut adalah kompetensi, ruang lingkup, dan alokasi sumber daya. Untuk lebih rincinya akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Komponen kompetensi, merupakan penanda atau ciri khas yang membedakan antara lembaga satu dengan lembaga lainnya. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan mampu menjadi poin plus dari pelaksanaan strategi yang dijalankan oleh lembaga.
- 2) Komponen ruang lingkup, merupakan lingkungan dimana organisasi atau lembaga itu beroprasi. Misalnya organisasi/ lembaga regional, lokal, atau internasional.
- 3) Alokasi sumber daya, berarti bagaimana perusahaan menggunakan dan mengalokasikan sumber daya dalam mengimplementasikan strategi perusahaan.

Strategi tingkat perusahaan atau corporate-level diarahkan oleh perusahaan dengan memperhatikan persaingan antar perusahaan dalam industri secara keseluruhan. Kategori

kedua adalah strategi di tingkat bisnis. Strategi tingkat bisnis adalah strategi alternatif perusahaan yang berkaitan dengan persaingan bisnis yang dapat mempengaruhi bisnis yang diperdagangkan (Sule et al., 2014). Tiga tahap perencanaan strategi yang tidak dapat diabaikan ketika sebuah perusahaan menetapkan strategi adalah penetapan atau perumusan strategi, pelaksanaan strategi, dan evaluasi strategi. Secara rinci akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Penetapan atau perumusan strategi, dapat diartikan sebagai proses pemilihan tindakan kunci (strategi) untuk menjalankan misi organisasi. Proses ini dilakukan untuk mengambil keputusan yang nantinya akan digunakan untuk mematenkan strategi, yang pada akhirnya diakhiri dengan penetapan visi dan misi serta implementasi program (Zuriani Ritonga, 2020). Kegiatan ini meliputi analisis SWOT perusahaan atau organisasi, dan mengembangkan alternatif strategi.
- 2) Pelaksanaan strategi, kegiatan ini dilakukan untuk memastikan apakah strategi yang telah direncanakan tepat atau tidak. Tindakan yang diambil ketika menerapkan strategi termasuk menentukan tujuan "operasional tahunan, kebijakan perusahaan atau organisasi, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya yang" tersedia untuk menerapkan strategi yang direncanakan (Ahmad, 2020).
- 3) Evaluasi strategi, merupakan tahap akhir setelah perencanaan dan pelaksanaan strategi. Jika proses ini dilakukan secara rutin, maka implementasi akan mengikuti tujuan yang ingin dicapai. Karena strategi evaluasi juga dapat meminimalkan kesalahan atau masalah dalam implementasi strategi yang dikembangkan.

## 2. Konsep Kepala Madrasah

Kepala sekolah/ madrasah adalah salah satu dari sekian banyak komponen pendidikan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan, seperti: disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan turunnya perilaku nakal dari peserta didik. Dari pernyataan di atas, maka setiap kepala sekolah/madrasah harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah, yang tercermin dari kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal, dimana kepala sekolah tentunya harus memiliki visi dalam pengelolaannya, misi dan strategi keseluruhan manajemen pendidikan dan fokus pada kualitas pendidikan (Ahmad Susanto, 2016).

Pemimpin bekerjasama dengan orang-orang baik dengan individu maupun kelompok untuk merecakan, memikirkan, dan memecahkan masalah mutu pendidikan di sekolah. Tidak hanya itu saja, seorang kepala sekolah juga harus meningkatkan profesionalismenya sesuai dengan gaya kepemimpinannya dengan berangkat dari kemauan dan kesediannya, berorientasi pada bawahan, demokrasi, dan lebih fokus pada hubungan daripada tugasnya. Dengan kata lain kepala sekolah harus berupaya membangun dan menjaga keharmonisan dengan para tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mendorong terciptanya rasa saling percaya antara satu sama lain, peran kepala sekolah harus dipandang sebagai satu kesatuan komponen kekuasaan untuk bisa menciptakan dan mengatur pergerakan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan sebaik mungkin.

Secara umum, indikator kepala sekolah yang efektif dapat diamati dari tiga pokok yaitu *petama*, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, *kedua*, menjadikan visi sekolah sebagai lanadasan untuk mengelola dan memimpin sekolah, dan *ketiga*, selalu memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas (E. Mulyasa, 2011). Fungsi dan tugas kepala sekolah sangatlah kompleks agar dapat terwujudnya sekolah yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. E. Mulyasa menjelaskan fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai pendidik (*Educator*), dapat diraih dengan cara meningkatkan keprofesionalismean tenaga pendidik disekolah, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan, merancang dan melaksanakan pembelajaran yang menarik, serta mengadakan program akselerasi bagi siswa-siswi cerdas diatas rata-rata.
- 2) Kepala sekolah sebagai administrator, yakni sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai kegiatan bagian administrasi yang mencatat, menyusun dan mendokumentasikan semua program sekolah.
- 3) Kepala sekolah sebagai supervisor, merupakan sebuah proses yang dirancang untuk membantu guru dan supervisor belajar lebih banyak tentang praktik mereka; untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian mereka dengan lebih baik untuk memberikan layanan kepada orang tua dan sekolah; dan membuat suasana belajar mengajar lebih efektif.
- 4) Kepala Sekolah Sebagai *Leader*, yakni kepala sekolah harus mampu mengarahkan dan mengawasi, memotivasi tenaga kependidikan, berkomunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Seorang manajer sebagai pemimpin harus memiliki kepribadian yang khusus, antara lain kepribadian, kompetensi inti, pengalaman, keahlian dan pengetahuan tentang manajemen dan pengawasan.
- 5) Kepala Sekolah Sebagai Inovator dan Motivator. Sebagai inovator, kepala sekolah menjadi panutan dan model pembelajaran inovatif bagi seluruh guru dan pegawai di sekolah, membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua kegiatan. Hal ini perlu dibarengi dengan strategi yang tepat. Di sisi lain, perlu memiliki strategi yang tepat untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi sebagai motivasi bagi pendidik untuk melakukan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat lingkungan kerja yang aman, enang, dan nyaman, penyesuaian lingkungan kerja seperti penerapan nilai-nilai disiplin kerja.

### **3. Kinerja Guru**

Kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu *performance*. Ada juga yang mengartikan *peformance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Tetapi, kinerja sebenarnya memiliki arti yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja saja tetapi termasuk bagaimana proses sebuah pekerjaan berlangsung. Amstrong dan Baron dalam Bowo (2010) mengartikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang memiliki ikatan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan sumbangsih pada ekonomi. Selanjutnya, Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa mengartikan kinerja guru sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan ataupun madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan (Jasmani dan Saiful Mustofa, 2013).

Secara individual, kinerja ditentukan oleh kemampuan, komitmen, umpan balik, hambatan,

masalah, tujuan, peluang, akurasi sendiri, arah, usaha, daya tahan, dan strategi tertentu dalam melakukan pekerjaan. Banyak ahli telah membahas indikator kinerja guru, salah satunya Ngylim Purwanto (M. Ngylim Purwanto, 2003) dan Piet A. Sahertian (Rusman, 2012) yang jika disimpulkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat dari aktivitasnya dalam melakukan tiga hal:

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

Untuk menilai kinerja dari seorang guru dapat dilihat melalui beberapa aspek penguasaan, yaitu: *content knowledge*, *behavioral*, dan *human relation skill*. Evaluasi kinerja guru diperlukan karena membantu untuk memahami peningkatan kinerja pekerjaan, penyesuaian gaji, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan dalam prosedur kepegawaian (rekrutmen karyawan), informasi yang tidak akurat, kesalahan desain kerja, pekerjaan yang adil, peluang dan tantangan eksternal. Ondi dan Aris Suherman berpendapat bahwa seorang guru diibaratkan sebagai ujung tombak untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yang merupakan cerminan mutu pendidikan, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya guru tidak terlepas baik dari faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kinerja guru. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain: 1) dedikasi dan kepribadian, pengembangan profesi, 3) kemampuan mengajar, 4) komunikasi, 5) hubungan dengan masyarakat, 6) kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kinerja.

#### 4. Brand Image

*Brand* merupakan *indicator value* yang ditawarkan kepada pelanggan, *brand* merupakan substansi yang menciptakan nilai bagi pelanggan dengan memperkuat kepuasan dan loyalitas, *brand* menjadi alat ukur bagi kualitas dari nilai yang ditawarkan (Andi Sadat, 2009). Menurut UU Merek No.15 Tahun 2001 pasal 1 ayat 1, *brand* (merek) susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa. Pengertian tersebut memiliki kesamaan dengan definisi yang dikemukakan oleh American Marketing Association yang menekankan merek sebagai *identifier* dan *differentiator*. Berdasarkan kedua pengertian ini, secara teknis jika seseorang membuat nama, logo, atau simbol baru untuk sebuah produk baru maka ia telah menciptakan sebuah *brand* (merek).

Apabila kita tarik ke dunia pendidikan, *brand* memiliki arti sebuah nama, istilah, simbol, tanda, desain kombinasi dari semua yang digunakan untuk mengenali dan membedakan produk yang dihasilkan sekolah dengan produk pesaing lainnya. *Brand* sekolah ditentukan oleh *stakeholders* sekolah bersama dengan kepala sekolah sebagai pemimpinnya. *Brand* merupakan cita-citai tiap lembaga pendidikan yang musti diperjuangkan. *Brand* sangat erat kaitannya dengan visi dan misi sekolah, karena hakekatnya *brand* adalah nilai yang diciptakan sehingga menjadi label bagi sekolah. Kemudian *image* dalam sebuah lembaga terbentuk memalui bagaimana sebuah lembaga melaksanakan kegiatan operasional yang mejadikan pelayanan sebagai landasan utamanya. Kotler mengklaim bahwa *image/citra* konsumen yang positif dari suatu merek lebih mungkin membuat konsumen lebih tertarik untuk membeli. Brand yang baik juga menjadi dasar untuk membangun citra lembaga yang positif (Philip Kotler, 2002).

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

Dalam membentuk *brand image* ada beberapa faktor yang mempengaruhi, berikut beberapa teori faktor-faktor pembentuk *brand image*. Schiffman dan Kanuk menyebutkan faktor-faktor pembentuk *brand image* adalah: 1) kulaitas atau mutu yang dimiliki, 2) dapat dipercaya atau diandalkan, 3) kegunaan atau manfaat, 4) pelayanan yang diberikan, 5) resiko yang akan dihadapi, 6) harga, dan 7) citra yang dimiliki (Leon G. S, 2000). Selanjutnya, Keller menyatakan faktor pembentuk *brand image* dapat di kelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

- 1) *Favorability of brand association*, dalam hal ini berkaitan dengan kepercayaan konsumen bahwa merek memiliki manfaat bagi mereka.
- 2) *Strength of brand association*, berkaitan dengan kekuatan asosiasi suatu merek tertentu yang ada dalam ingatan konsumen.

*Unique of brand association*, merupakan keunikan dari asosiasi merek suatu produk yang akan dipandang lain dan akan memberikan citra yang berbeda dari pesaing.

## METODE

Penelitian tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (field research. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Berau yang berlokasi di Jl. Durian II, kelurahan Tanjung Redeb, kecamatan Tanjung Redeb, kabupaten Berau. Untuk pengumpulan data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya pengecekan keabsahan data dilakukan melalui kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas.

## HASIL (Palatino Linotype – 11 Bold, Huruf Besar)

Hasil temuan penelitian mengenai Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau akan dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

Perencanaan strategi yang dilakukan kepala MTs Negeri Berau untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan: pertama, membentuk program-program yang mendukung pengembangan skill dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keagamaan. Kegiatan-kegiatan tersebut seperti BIMTEK, diklat, seminar-seminar kependidikan, dan lain sebagainya. Untuk pelaksanaan kegiatan ini tidak terprogram dan disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga pendidik dan juga madrasah. Kedua, merencanakan dengan sebaik mungkin bahan ajar sebelum diberikan kepada siswa. Hal ini berkaitan dengan penyusunan silabus pembelajaran sesuai dengan RPP, kemudian menyiapkan media-media pembelajaran dan alat tes yang akan digunakan selama pembelajaran. Untuk perencanaan mengenai peningkatan brand image, madrasah menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder. Hal ini dilakukan dengan cara mengadakan komite madrasah, melibatkan orang tua murid dalam kegiatan-kegiatan madrasah seperti peringatan idul adha, perpisahan kelas IX, kemudian mengundang narasumber dari luar madrasah untuk kegiatan seperti upacara bendera, dan membuat MoU dengan pihak luar madrasah. Kemudian madrasah juga membentuk program-program yang menarik minat masyarakat seperti: membuka program kelas tahlidz, mengadakan ekstrakurikuler yang mendukung baik bakat dan minat siswa, melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan, seperti berqurban, TPA, peringatan-peringatan HBI (Hari Besar Islam), dan mengikuti perlombaan baik antar sesama madrasah/ sekolah, lomba tingkat kecamatan, daerah, maupun provinsi.

Gambar 1. Program Kerja Kepala Madrasah

|   | JUN | JULY | AUGUST | SEPT | OCTO | NOV | DEC |
|---|-----|------|--------|------|------|-----|-----|
| <b>A. KEGIATAN DILAKUKAN PADA TAHAPAN:</b>                              |     |      |        |      |      |     |     |
| 1. Mewujudkan dan membangun gerakan politik pemuda                      |     |      |        |      |      |     |     |
| 2. Mengintensifkan pengembangan kapasitas pemuda                        |     |      |        |      |      |     |     |
| 3. Mewujudkan program pendidikan, kaderisasi dan pelatihan untuk pemuda |     |      |        |      |      |     |     |
| 4. Mewujudkan kaderisasi, bantuan pendidikan dan pelatihan pemuda       |     |      |        |      |      |     |     |
| 5. Mengintensifkan pengembangan dan pelatihan pemuda                    |     |      |        |      |      |     |     |
| <b>B. KEGIATAN DILAKUKAN PADA TAHAPAN:</b>                              |     |      |        |      |      |     |     |
| 1. Mewujudkan dan membangun gerakan politik pemuda                      |     |      |        |      |      |     |     |
| 2. Mengintensifkan pengembangan kapasitas pemuda                        |     |      |        |      |      |     |     |
| 3. Mewujudkan program pendidikan, kaderisasi dan pelatihan untuk pemuda |     |      |        |      |      |     |     |
| 4. Mewujudkan kaderisasi, bantuan pendidikan dan pelatihan pemuda       |     |      |        |      |      |     |     |
| 5. Mengintensifkan pengembangan dan pelatihan pemuda                    |     |      |        |      |      |     |     |
| <b>C. KEGIATAN DILAKUKAN PADA TAHAPAN:</b>                              |     |      |        |      |      |     |     |
| 1. Mewujudkan dan membangun gerakan politik pemuda                      |     |      |        |      |      |     |     |
| 2. Mengintensifkan pengembangan kapasitas pemuda                        |     |      |        |      |      |     |     |
| 3. Mewujudkan program pendidikan, kaderisasi dan pelatihan untuk pemuda |     |      |        |      |      |     |     |
| 4. Mewujudkan kaderisasi, bantuan pendidikan dan pelatihan pemuda       |     |      |        |      |      |     |     |
| 5. Mengintensifkan pengembangan dan pelatihan pemuda                    |     |      |        |      |      |     |     |
| <b>D. KEGIATAN DILAKUKAN PADA TAHAPAN:</b>                              |     |      |        |      |      |     |     |
| 1. Mewujudkan dan membangun gerakan politik pemuda                      |     |      |        |      |      |     |     |
| 2. Mengintensifkan pengembangan kapasitas pemuda                        |     |      |        |      |      |     |     |
| 3. Mewujudkan program pendidikan, kaderisasi dan pelatihan untuk pemuda |     |      |        |      |      |     |     |
| 4. Mewujudkan kaderisasi, bantuan pendidikan dan pelatihan pemuda       |     |      |        |      |      |     |     |
| 5. Mengintensifkan pengembangan dan pelatihan pemuda                    |     |      |        |      |      |     |     |
| <b>E. KEGIATAN DILAKUKAN PADA TAHAPAN:</b>                              |     |      |        |      |      |     |     |
| 1. Mewujudkan dan membangun gerakan politik pemuda                      |     |      |        |      |      |     |     |
| 2. Mengintensifkan pengembangan kapasitas pemuda                        |     |      |        |      |      |     |     |
| 3. Mewujudkan program pendidikan, kaderisasi dan pelatihan untuk pemuda |     |      |        |      |      |     |     |
| 4. Mewujudkan kaderisasi, bantuan pendidikan dan pelatihan pemuda       |     |      |        |      |      |     |     |
| 5. Mengintensifkan pengembangan dan pelatihan pemuda                    |     |      |        |      |      |     |     |

2) Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

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

dilaksanakan diluar madrasah, kepala madrasah selalu mengizinkan para tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut. Untuk kebijakan mengenai brand image, kepala madrasah menyebutkan untuk mendukung peningkatan citra madrasah adalah dengan melakukan perjanjian kerjasama (MoU) dengan pihak diluar madrasah. Misalnya dengan bekerjasama dengan puskesmas, BKPRI, PMI, Damkar, dan lain sebagainya.

Gambar 2. Kegiatan BIMTEK Peningkatan Kinerja Guru



Kemudian membuka program kelas tafhidz yang telah berjalan selama kurang lebih dua tahun. Dengan dibukanya kelas tafhidz ini menjadi hal yang paling menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putri mereka di MTs Negeri Berau. Selain itu, madrasah sangat memperhatikan pengembangan citra madrasah ini melalui program-program ekstrakurikuler, pembinaan baik pada bidang IPTEK dan IMTAQ, dan juga pada bidang olahraga, serta pemenuhan sarana dan prasarana untuk mendukung program-program tersebut.

Terdapat beberapa hambatan yang dirasakan oleh guru ketika pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut berlangsung misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang diberikan oleh pemerintah khususnya kepada ASN. Hambatan lain bersumber dari murid dan orang tua, yakni adanya ketidak sepahaman antara madrasah dan orang tua murid dalam hal pembelajaran. Kemudian minimnya anggaran yang dimiliki madrasah, karena berfokus pada penanganan dan pencegahan covid-19 di madrasah.

### 3) Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

Proses evaluasi kinerja guru ASN dan tenaga honorer di MTs Negeri Berau memiliki sedikit perbedaan. Untuk ASN proses evaluasi dilakukan melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), serta blanko supervsi yang wajib diisi baik yang berstatus ASN maupun honorer. Untuk penilaian SKP sendiri dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan beberapa unsur yakni: kegiatan tugas jabatan, angka kredit, dan target. Selain itu, MTs Negeri Berau juga menggunakan aplikasi lainnya seperti SIEKA (Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN) yang digunakan untuk membuat laporan kinerja ASN pada lingkungan Kemenag. Untuk evaluasi kinerja tenaga honorer dilakukan menggunakan blanko supervsi yang telah disediakan madrasah. Blanko ini berisi mengenai supervsi yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran, pengembangan silabus, penyusunan RPP, kegiatan pembelajaran, supervsi klinis, dan masih banyak lagi yang intinya berkaitan dengan kegiatan belajar. Blanko penilaian ini diisi oleh masing-masing individu dan langsung

disupervisi oleh kepala madrasah sendiri. Untuk evaluasi ketercapaian program untuk meningkatkan brand image di MTs Negeri Berau mengacu pada 8 standar nasional pendidikan yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Apabila membicarakan 8 standar pendidikan, erat kaitannya dengan akreditasi madrasah. MTs Negeri Berau memiliki nilai akreditasi A+ dengan rentang nilai 93 (sembilan puluh tiga).

## PEMBAHASAN

### 1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melaksanakan sebuah program. Mulyadi menjelaskan bahwa manajemen strategis adalah proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan strategi untuk memberikan nilai maksimal kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi (Jono M. Munandar et al, 2014). Untuk menyiasati hal tersebut, perlu didukung dengan adanya motivasi dari kepala madrasah baik secara rohani maupun kondisi lingkungan bekerjanya. Misalnya dengan menciptakan suasana yang menyenangkan, menantang, dan aman sehingga

para guru dan karyawan lainnya mampu meningkatkan kemampuannya ketika melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan (Ahmad Susanto, 2018).

Dari hasil temuan penelitian di atas, perencanaan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri Berau sudah sesuai dengan teori Mulyadi yang menyatakan bahwa manajemen strategi merupakan proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan menerapkan strategi untuk memberikan nilai maksimal kepada pelanggan dalam rangka mewujudkan visi organisasi. Strategi yang dilakukan kepala MTs Negeri Berau adalah dengan: petama, membentuk program-program yang mendukung pengembangan skill dan kinerja guru baik dari sisi akademis maupun keagamaan.

Kegiatan-kegiatan tersebut seperti BIMTEK, diklat, seminar-seminar kependidikan, dan lain sebagainya. Untuk pelaksanaan kegiatan ini tidak terprogram dan disesuaikan dengan kebutuhan para tenaga pendidik dan juga madrasah. Hal ini dikarenakan minimnya anggaran yang dimiliki madrasah. Pada masa pandemi seperti saat ini, dana madrasah dikurangi dan dialihkan pada pencegahan covid-19 di madrasah. Tetapi apabila guru ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikuti seminar-seminar dan lain sebagainya atas kemauan sendiri, kepala madrasah selalu memberikan izin/ rekomendasi untuk mengikuti kegiatan tersebut. Hal serupa juga diungkapkan oleh Bardley Setyadi dan Viona Rosalina dalam penelitiannya bahwa kepala sekolah telah melakukan kegiatan pembinaan guru dalam bentuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau seminar dan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (Bardley dan Viona, 2021).

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

metode/strategi pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan materi pembelajaran, dan lain sebagainya menunjukkan hasil yang baik terhadap hasil pembelajaran (Sri Susmiyati, 2020).

Menurut UU Merek No.15 Tahun 2001 pasal 1 ayat 1, brand (merek) susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa (UU tentang Merek, 2006). Apabila kita tarik ke dunia pendidikan, brand merupakan sebuah nama, istilah, simbol, tanda yang digunakan untuk mengenali dan membedakan produk yang dihasilkan sekolah dengan produk pesaing lainnya (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2013).

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

Dengan adanya perencanaan mengenai peningkatan brand image di atas merupakan langkah yang tepat bagi madrasah untuk dapat menarik minat masyarakat sehingga terjalin hubungan timbal balik yang harmonis antara madrasah dengan masyarakat yang akan

berdampak pada pengembangan dan kemajuan madrasah. Serta mampu mempertahankan eksistensinya ditengah ketatnya persaingan antar lembaga pendidikan.

## 2. Penerapan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

Implementasi merupakan kegiatan untuk memastikan apakah strategi yang direncanakan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak. Berdasarkan temuan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi ditemukan bahwa implementasi strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan brand image madrasah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru dan brand image madrasah. Kebijakan merupakan pondasi dalam sebuah pelaksanaan kegiatan. Hal ini senada dengan apa yang dijelaskan oleh James E. Anderson (M. Irfan Islamy, 2000) bahwa kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang memiliki tujuan tertentu dan diimplementasikan baik oleh individu maupun kelompok untuk memecahkan permasalahan tertentu.

Kebijakan-kebijakan yang digunakan MTs Negeri Berau dalam meningkatkan kinerja guru dan brand image madrasah adalah dengan memberikan rekomendasi bagi tenaga pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan, mengikuti kegiatan seperti bimtek, diklat, kegiatan yang berkaitan dengan MGMP, lomba-lomba, seminar-seminar baik yang bersifat online maupun offline. Dan ketika ada kegiatan yang dilaksanakan diluar madrasah, kepala madrasah selalu mengizinkan para tenaga pendidik untuk ikut serta dalam kegiatan tersebut. Dari adanya kegiatan-kegiatan tersebut guru merasa sangat terbantu khususnya dalam pengembangan skill yang mereka miliki. Selain itu kegiatan-kegiatan tersebut dapat menjadi ajang bagi para tenaga pendidik untuk saling bertukar informasi seputar pengembangan pendidikan dan teknologi, baik mengenai penyusunan rencana

pembelajaran, materi-materi pembelajaran maupun media yang akan digunakan dalam pembelajaran. Tenaga pendidik juga merasa bahwa mereka semakin mandiri, tidak bergantung kepada satu sumber saja untuk mengembangkan pengetahuan yang mereka miliki.

Untuk kebijakan mengenai brand image, kepala madrasah menyebutkan untuk mendukung peningkatan citra madrasah adalah dengan melakukan perjanjian kerjasama (MoU) dengan pihak diluar madrasah. Terdapat beberapa hambatan yang dirasakan oleh guru ketika pelaksanaan kegiatan- kegiatan tersebut berlangsung misalnya terlalu banyaknya beban administrasi yang diberikan oleh pemerintah khususnya kepada ASN. Sebagai aparatur sipil negara, para guru dituntut untuk memenuhi dokumen-dokumen yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang telah diatur pemerintah sebagai pusat utama. Akibat hal tersebut, guru merasa bahwa perhatian kepada peserta didik berkurang, karena disibukkan dengan banyaknya tugas dan jam mengajar yang berlebihan. Hambatan lain bersumber dari murid dan orang tua, yakni adanya ketidak sepahaman antara madrasah dan orang tua murid dalam hal pembelajaran. Kemudian minimnya anggaran yang dimiliki madrasah, karena berfokus pada penanganan dan pencegahan covid-19 di madrasah. Tetapi faktor-faktor penghambat diatas tidak terlalu signifikan, maksudnya adalah kegiatan- kegiatan yang ada di madrasah masih dapat berjalan dengan baik. Dan kepala madrasah bersama tenaga pendidik terus berupaya untuk mencari solusi yang terbaik untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut.

### 3. Evaluasi Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Brand Image di MTs Negeri Berau

Evaluasi merupakan ukuran dan bagian dari proses yang menentukan tingkat kinerja dan keberhasilan yang dicapai, guna mengetahui kekuatan dan kelemahan kegiatan yang telah diterapkan. Oleh karena itu, evaluasi memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan proses. Evaluasi kinerja guru diperlukan karena membantu untuk memahami peningkatan kinerja pekerjaan, penyesuaian gaji, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, rekrutmen karyawan, informasi yang tidak akurat, kesalahan desain kerja, pekerjaan yang adil, peluang dan tantangan eksternal (T. Hani Handoko, 1995).

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

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

laporan mengenai program tahunan, program bulanan, serta program harian dalam cakupan satu tahun yang merujuk pada tugas pokok dan fungsi tiap-tiap ASN.

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

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

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

Gambar 3. Sertifikat Akreditasi MTs Negeri Berau.



## SIMPULAN

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diketahui bahwa program-program yang dilakukan madrasah untuk meningkatkan brnad image adalah dengan menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder seperti mengadakan komite madrasah, melibatkan orang tua murid dalam berbagai kegiatan madrasah, membuat MoU dengan

pihak luar madrasah, membuka program kelas tahlidz, dan lain sebagainya. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Keller (B. Istiyanto dan Nugroho L, 2017) sudah sesuai dengan apa yang dilakukan oleh MTs Negeri Berau dalam membangun brand magenya. MTs Negeri Berau pada pandangan masyarakat merupakan salah satu sekolah Islam Negeri yang memiliki segudang prestasi baik dari sisi akademik maupun non akademiknya. Dengan diraihnya nilai yang baik dalam akreditasi madrasah, menjadikan MTs Negeri Berau menjadi sekolah tujuan favorit sehingga angka persaingan dan kepercayaan masyarakat kepada madrasah meningkat.

## REFERENSI

- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2013). Brand School: Membangun Sekolah Unggul Berbasis Peningkatan Mutu. Ar-Ruzz Media.
- Gulo, W. (2008). Strategi Belajar Mengajar. Grasindo.
- Handoko, T. Hani. (1995). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Islamy, M. Irfan. (2000). Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Sinar Grafik
- Istiyanto, B. & Nugroho L. (2017). Analisis Pengaruh Brand Image, Harga, dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mobil (Studi Kasus Mobil LCGC Di Surakarta). Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 12(1).
- <http://ejurnal.sitedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/75>
- Kotler, Philip. (2002). Manajemen Pemasaran Edisi.Milennium. PT. Prehellindo.
- Mulyasa, E. (2011). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. PT. Bumi Aksara.
- Munandar, Jono M dkk. (2014). Pengantar Manajemen Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi. IPB Press.
- Purwanto, M. Ngalim. (2003). Admnistrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya.
- Ritonga, Zuriani. (2020). Buku Ajar Manajemen Strategi (Teori dan Aplikasi). Deepublish.
- Sadat, Andi. (2009). Brand Belief: Strategi Membangun Merek Berbasis Keyakinan.
- Salemba Empat. Setyadi, Bardley dan Viona Rosalina. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2(1), 75–84.
- <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Soandi, Ondi dan Aris Suherman. (2010). Retika Profesi Keguruan. ADITAMA.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2014). Pengantar Manajemen. Kencana Prenada Media.
- Susanto, Ahmad. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep Guru Konsep Strategi dan Implementasinya. Kencana.
- Susmiyati, Sri. (2020). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Pendidikan. Fenomena: Jurnal Penelitian, 12(1), 29–52.
- <http://doi.org/10.21093/fj.v12i1.2275>
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.