

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN KINERJA  
GURU DI MIM KARANGANOM KEC. SUKODONO KAB. SRAGEN**

**TAHUN 2022/2023**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Meperoleh Gelar

Sarjana Dalam Bidang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah



Oleh:

Indri Damayanti

NIM. 183141010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH**

**JURUSAN PENDIDIKAN DASAR**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**2022**

## NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdr. Indri Damayanti

NIM: 183141010

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca dan memberikan arahan dan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi sdr:

Nama : Indri Damayanti

NIM : 183141010

Judul : Upaya Kepala Madsah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karangnom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada siding munaqosyah skripsi guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan guru madrasah ibtidaiyah.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alikum Wr. Wb*

Surakarta, 18 November 2022

Pembimbing



Dr. H. Syamsul Huda Rohmadi, M.Ag.

NIP. 19740501200501 1007

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Implementasi “Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023” yang disusun oleh Indri Damayanti (183141010) telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta pada hari Jumat tanggal 18 November 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.

Penguji Utama : Drs. Subandji, M.Ag.  
NIP. 19610102 199803 1 001



Penguji 1  
Merangkap Ketua : Kustiarini, M.Pd.  
NIP. 199009192019036



Penguji 2  
Merangkap Sekretaris : Dr. Syamsul Huda Rohmadi, M.Ag.  
NIP. 19740501200501



Surakarta, 18 November 2022

Mengetahui  
a.n. Dekan,  
Wakil Dekan I



  
Indri Damayanti, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19730715 199903 2 002

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak H. Paino, S.Pd dan Ibu Warsi. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang kalian berikan, terimakasih sudah mengupayakan yang terbaik untuk saya. Karya ini saya persembahkan untuk kalian, sebagai wujud terimakasih atas jerih payah yang telah kalian lakukan sehingga saya sampai pada titik ini.
2. Kakak-kakakku tersayang, Andhi Affendi dan Inung Kurniawan. Terimakasih untuk semangat dan motivasi yang telah diberikan, semoga ini menjadi awal dari kesuksesan yang dapat membanggakan.
3. Dosen pembimbing, Dr. H. Syamsul Huda Rohmadi, M.Ag. terimakasih atas bimbingan, bantuan, arahan, dan ilminya yang selama ini diberikan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
4. Buat adik-adik saya Aidila dan Delia terimakasih banyak karena sudah menampung saya saat bimbingan.
5. Teman perjuangan saya Yesi Lisa Anindita, terimakasih banyak sudah menjadi teman berjuang sampai dititik terakhir ini, terimakasih sudah menjadi penyemangat selalu.
6. Sahabat saya Ayunda dan Audrea terimakasih banyak sudah mendengarkan curhatan-curhatan saya selama 4 Tahun ini.
7. Teman-teman baik saya yang tidak bias saya sebutkan satu per satu, terimakasih selalu menguatkan dan membersamai dalam penyusunan skripsi ini.

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah 5)

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap dari kalian adalah pemimpin dan tiap tiap pemimpin akan dimintai  
pertanggung jawaban.”

(Hadist Riwayat Bukhori)

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indri Damayanti

NIM : 183141010

Program Studi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganyar Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023" adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila kemudian hari diketahui ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi Akademik.

Surakarta, 18 November 2022

Yang menyatakan,



Indri damayanti

NIM.183141010

v

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan karunia dan rodho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023”. Sholawat serta salam juga kita haturkan kepada junjungan kita, nabi agung yaitu Nabi Muhammad Salallahu A’laihi wa Sallam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, motivasi, serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami menghaturkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir Abdullah, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
2. Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Dr. H. Syamsul Huda Rohmadi, M.Ag., selaku Ketua Jurusan dan juga selaku pembimbing Pendidikan Dasar UIN Raden Mas Said Surakarta yang senantiasa membantu, membimbing serta mengarahkan dan memberikan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Kustiari, M.Pd. Selaku Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah MIM Karanganom Terimakasih banyak sudah mengizinkan dan membantu saya dalam proses Penelitian.
6. Bapak Arnest Pradana, S.Pd selaku Guru Wali Kelas III MIM Karanganom.
7. Siswa kelas III MIM Karanganom yang telah membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah

membantudalam penulisan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Surakarta, 18 November 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Indri Damayanti', written in a cursive style.

Indri Damayanti

NIM. 183141010

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>.....</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teori.....	9
1. Kepala sekolah.....	9
a. Pengertian Kepala Madrasah.....	9
b. Fungsi dan tugas Kepala Madrasah.....	10
c. Syarat-syarat menjadi Kepala Madrasaa.....	13
2. Kinerja Guru.....	15
a. Pengertian Kinerja Guru.....	15
b. Indikator Kinerja Guru.....	17
c. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Guru.....	21
d. Fungsi, Tugas dan Tanggung jawab Guru.....	23
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berfikir.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Setting Penelitian.....	36
C. Subyek dan Informan.....	38
D. Pengumpulan Data.....	38
E. Keabsahan Data.....	41
F. Analisis Data.....	41

<b>BAB VI HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Data Hasil Temuan Madrasah.....	45
1. Letak Geografis MIM Karanganom.....	45
2. Profil Madrasah.....	45
3. Visi Misi Madrasah.....	46
4. Tujuan Madrasah.....	46
5. Sejarah Madrasah.....	47
6. Sarana Prasarana Madrasah.....	48
7. Data Guru dan Karyawan.....	49
8. Data Siswa.....	49
B. Deskripsi Hasil Penelitian Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023.....	51
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

Indri Damayanti, 2022, 183141010, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023*. Skripsi: Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Fakultas Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Peran, Kinerja Guru.

Masalah dalam Penelitian ini adalah Kepala Madrasah MIM Karanganom telah berupaya mengembangkan kinerja guru. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru pada MIM Karanganom. Berdasarkan rumusan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja guru pada MIM Karanganom.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di MIM Karanganom pada Tahun pelajaran 2022/2023. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah MIM Karanganom, sedangkan informan dalam penelitian ini adalah Guru kelas III MIM Karanganom. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja para tenaga pendidik yaitu dengan melakukan beberapa upaya agar tujuan dari pencapaian tersebut berhasil. Seperti dengan melakukan upaya menjalin hubungan yang baik dengan tenaga pendidik yang lain, memberikan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Mengevaluasi dan mengawasi kinerja pendidik secara langsung, yaitu sebelum dan sesudahnya melakukan proses belajar mengajar. Menghormati peraturan seperti mentaati 5 budaya kerja. Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MIM Karanganom sudah berupaya mengembangkan kinerja guru namun masih terdapat beberapa kekurangan/kelemahan.

## ABSTRACT

Indri Damayanti, 2022, 183141010, The Principal's Efforts in Developing Teacher Performance at MIM Karanganom Kec. Sukdono Kab. Sragen Year 2021/2022. Thesis: Education Study Program for Madrasah Ibtidaiyah Teachers, Faculty of Tarbiyah Sciences, UIN Raden Mas Said Surakarta.

Keyword: Principal, Role, Teacher Performance.

The problem in this research is that the MIM Karanganom Madrasah has attempted to develop teacher performance by making efforts to collaborate with teachers. However, it still does not have a good impact on teacher performance at MIM Karanganom, which is still not good, as can be seen from the observations, so efforts are needed from the Head of Madrasah to improve teacher performance. The formulation of the problem in this study is how the principal's efforts in developing teacher performance at MIM Karanganom. Based on this formulation, this study aims to determine the efforts of the Madrasa Head in Developing Teacher Performance at MIM Karanganom.

This research uses descriptive qualitative research method. This research was conducted at MIM Karanganom in the 2022/2023 academic year. The subjects in this study were the head of the MIM Karanganom Madrasah, while the informants in this study were the third grade teacher of MIM Karanganom, the deputy head of the curriculum and the head of the MIM Karanganom madrasa. Data collection techniques were carried out by means of observation, interviews and documentation. The data validity techniques used are source triangulation, technical triangulation and theoretical triangulation. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusions.

The results of this study indicate that the Head of Madrasah has made efforts to develop teacher performance at MIM Karanganom by establishing cooperative relationships with teachers such as considering teachers as work partners, comrades in arms, setting good examples such as being diligent/diligent in work. Attend school in the morning, respect school rules such as obeying the 5 work cultures. However, there is a shortage of principals in improving teacher performance, namely the lack of principals in enhancing teacher knowledge, lack of training (workshops) and lack of equipping school facilities and infrastructure and so on. Based on the data analysis, it can be concluded that the Head of Madrasah MIM Karanganom has made efforts to improve teacher performance but there are still some shortcomings/weakness.

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir	34
Gambar 3.2 Komponen dalam Analisis Data	44

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Profil Madrasah	45
Tabel 4.2 Sarana Prasarana MIM Karangnom	48
Tabel 4.3 Daftar Guru dan Karyawan	49
Tabel 4.4 Data Siswa Kelas 3	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	<i>Field-Note</i> Observasi	69
Lampiran 2	<i>Field-Note</i> Wawancara	77
Lampiran 3	Dokumentasi Wawancara dan observasi	87
Lampiran 4	Permohonan Ijin Penelitian	95
Lampiran 5	Surat Keterangan Penelitian	96
Lampiran 6	Pedoman Wawancara	97
Lampiran 7	Surat Tugas Guru	99
Lampiran 8	Sertifikat Guru	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu hal yang penting dalam suatu negara adalah pendidikan. Pendidikan adalah sebuah usaha yang sudah direncanakan dan dilakukan dengan sadar dengan tujuan agar sebuah proses pembelajaran yang diharapkan bisa diimpelemntasikan dengan baik, sehingga peserta didik dapat ikut berpartisipasi dalam pengembangan potensi yang ada pada dirinya dalam bidang pengendalian diri, kepribadian, keterampilan serta kecerdasan. Dalam sebuah pendidikan formal guru adalah salah satu faktor yang penting, karena guru adalah seseorang yang melakukan interaksi secara langsung terhadap lembaga pendidikan dan proses pembelajaran. Dalam penyelenggaran pendidikan keberhasilan ditentukan oleh kesiapan guru dalam menyiapkan peserta didiknya dalam kegiatan proses pembelajaran. Akan tetapi dalam meningkatkan hasil pendidikan dipengaruhi terhadap mutu kinerja yang dimiliki oleh setiap guru. Supaya proses pendidikan bisa berjalan dengan baik, maka seorang guru dituntut harus mempunyai kinerja yang baik.

Pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan dalam madrasah, seorang guru memiliki peran penting didalamnya, hal ini dikarenakan guru adalah orang yang mulai dan mengakhiri proses pembelajaran yang dilakukannya dengan peserta didik. Sehingga, seorang guru harus faham terhadap hal-hal yang bersifat konseptual dan logis, selain itu guru juga harus mengetahui dan melakukan hal-hal yang bersifat teknis, yaitu sistem

pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas adalah sebuah cara digunakan untuk menciptakan lingkungan kelas yang kondusif serta agar tercipta kondisi pendidikan yang optimal. Seorang guru dituntut harus bisa mengelola kelas dengan baik, yaitu menciptakan kondisi lingkungan pembelajaran yang kondusif dalam kegiatan pembelajaran, terciptanya lingkungan aman, nyaman dan tenang sehingga peserta didik bisa merasa nyaman belajar didalam kelas. Selain itu seorang guru profesional dituntut agar bisa melaksanakan tugasnya dengan disiplin serta dedikasi yang tinggi. Hal ini bertujuan supaya proses pelaksanaan pembelajaran bisa berjalan dengan lancar serta tujuan pendidikan bisa tercapai. Guru adalah salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki kinerja yang baik.

Proses pembelajaran dalam pendidikan adalah salah satu hal yang penting, selain itu komponen terpenting didalamnya yaitu seorang guru. Sehingga seorang guru harus bisa mempunyai banyak strategi sehingga pembelajaran bisa berhasil, strategi tersebut antara lain: 1) melakukan perencanaan terhadap bahan ajar yang akan diberikan, 2) mempelajari karakter setiap peserta didik, 3) mengatur serta menilai kemajuan setiap peserta didik, 4) memiliki hubungan yang baik terhadap siswa, 5) membantu peserta didik dalam memecahkan sebuah permasalahan, 6) memakai serta memilih metode pembelajaran yang sesuai terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah pembelajaran (Oermar Malik, 2001:127).

Menjamin setiap guru melakukan proses pembelajaran sesuai rencana dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan pengawasan

serta pembinaan agar agar pembelajaran bisa terlaksana dengan baik dan berkesinambungan. Agar tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik dan proses pembelajaran berjalan dengan lancar maka dibutuhkan peningkatan mutu layanan. Prestasi kerja atau kinerja guru adalah sebuah hasil yang telah

dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kesungguhan, pengguna waktu, pengalaman serta kecakapan. Kinerja merupakan sebuah tingkat keberhasilan seseorang ataupun sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan dan keahlian dalam mencapa standart dan tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Sulistiyorini, 2001:61). Sehingga dapat diketahui jika guru kinerja guru merupakan keahlian guru dalam melaksanakan tugas serta pekerjaanya.

Saat ini permasalahan yang sering terjadi yaitu adanya priotitas dalam pengadaan tenaga kependidikan dilingkungan sekolah dengan kriteria tertentu. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pendidik serta tenaga pengelolaan kependidikan yag profesional, seperti kepala sekolah. Usaha yang dilaksanakan seorang kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik usaha yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah maka kinerja guru juga akan semakin meningkat dalam menjalankan tugasnya, demikian juga sebaliknya. Proses pengawasan tidak hanya dilaksanakan oleh pengawas yang sudah ditunjuk, melainkan kepala sekolah juga harus memberikan pembinaan terhadap setiap guru dalam melaksanakan pengawasan pada kinerja setiap

guru.

Proses pembinaan kepala sekolah secara langsung melayani guru untuk membantu pengembangan kemampuan yang dimilikinya agar tujuan yang telah direncanakan dalam proses pembelajaran baik itu peningkatan ketrampilan mengajar dan pengetahuan bisa tercapai, melakukan bimbingan terhadap guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran, peningkatan komitmen, kemampuan serta pemberian motivasi. Dengan adanya peningkatan kemampuan serta dan motivasi guru, maka kualitas proses pembelajaran akan semakin meningkat.

Pendidikan adalah sebuah sarana dalam mencerdaskan generasi bangsa serta mewujudkan tujuan pembangunan nasional yakni, masyarakat adil, makmur, sejahtera, batin, spiritual dan material. Dalam undang-undang dasar permasalahan pendidikan ini sudah dirumuskan yakni pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi, 1) setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, 2) setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar serta pemerintahan wajib membiayainya.

Salah satu hal yang penting dalam sebuah negara adalah pendidikan. Pendidikan adalah Pendidikan adalah sebuah usaha yang sudah direncanakan dan dilakukan dengan sadar dengan tujuan agar sebuah proses pembelajaran yang diharapkan bisa diimplementasikan dengan baik, sehingga peserta didik dapat ikut berpartisipasi dalam pengembangan potensi yang ada pada dirinya dalam bidang pengendalian diri, kepribadian, keterampilan serta kecerdasan. Dalam sebuah pendidikan formal guru adalah salah satu faktor yang penting,

karena guru adalah seseorang yang melakukan interaksi secara langsung terhadap lembaga pendidikan dan proses pembelajaran. Dalam penyelenggaraan pendidikan keberhasilan ditentukan oleh kesiapan guru dalam menyiapkan peserta didiknya dalam kegiatan proses pembelajaran. Akan tetapi dalam meningkatkan hasil pendidikan dipengaruhi terhadap mutu kinerja yang dimiliki oleh setiap guru. Supaya proses pendidikan bisa berjalan dengan baik, maka seorang guru dituntut harus mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan penjabaran diatas maka dapat diketahui jika kepala sekolah mempunyai dampak yang besar terhadap anggota yang dibinanya, sehingga upaya mengembangkan kinerja guru oleh kepala madrasah sangatlah penting. Hal ini karena seorang kepala madrasah adalah motor penggerak dalam lingkungan madrasah, yang mana segala keputusan dan tanggung jawab dipegang oleh kepala madrasah.

MIM Karanganom adalah Madrasah yang berada di Karanganom, Sukodono, Sragen. Sekolah MIM Karanganom sama dengan lembaga Madrasah lainnya, yakni ditempuh selama 6 tahun. Pada Observasi yang dilakukan di MIM Karanganom Senin, 21 Maret 2022 Guru sudah melaksanakan tugas dalam pembelajaran tapi belum maksimal di karenakan kemampuan guru dalam melakukan evaluasi belum maksimal kendala dalam evaluasi yaitu biasanya siswa jarang mendengarkan apa yang di ajarkan guru, dan belum maksimal nya guru dalam kreatifitas. (Wawancara dengan bapak Codri Mutaqin pada tanggal 21 Maret 2022)

Alasan peneliti memilih MIM Karanganom yaitu karena lokasi

penelitian tersebut memiliki topik permasalahan yang akan di kaji lebih lanjut mengenai kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja Guru.

Berdasar pada permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “*Upaya Kepala Madrasah dalam mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023*”.

#### **B. Identifikasi Masalah**

1. Guru sudah melaksanakan tugasnya tapi belum maksimal.
2. Guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran belum sempurna.
3. Guru sudah melakukan tugas hanya pengembangan kreatifitas perlu di tingkatkan.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini di fokuskan membahas tentang Upaya Kepala Madrasah dalam mengembangkan Kinerja Guru pada pembelajaran di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas serta untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kemampuan kinerja guru dalam pembelajaran di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kemampuan kinerja guru dalam pembelajaran di MIM Karangnom Kec. Sukodono Kab.Sragen Tahun 2022/2023.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penulis di harapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahn ilmu terkhusus yang berhubungan dengan upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MIM karanganom.
  - b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan peranan penelitian tentang upaya Kepala Madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karangnom.
2. Manfaat secara praktis
  - a. Bagi akademisi untuk menambah literatur mengenai bidang pendidikan, agar pembaca juga penulis dapat mengetahui perkembangan ilmu pendidikan terutama dalam upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
  - b. Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan acuan kepada kepala sekolah serta para guru berhubungan dengan peningkata mutu madrasah dengan melalui usaha kepala Madrasah dalam

mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganom.

Kepala Madrasah yang baik adalah kepala madrasah yang bisa menjadikan nabi muhammad sebagai panutan dalam memimpinya, seperti sifat nabi yang menjunjung toleransi terhadap siapa saja. Yang mana didalamnya terjalin hubungan komunikasi antara nabi muhammad bersama umatnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-nahl ayat 125:

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

Artinya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. (Kemenag RI, Tahun 2020).

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. KAJIAN TEORI**

##### **1. Kepala Madrasah**

###### **a. Pengertian Kepala Madrasah**

Kepala Madrasah dalam KBBI dapat diartikan sebagai guru yang memimpin sebuah madrasah atau juga disebut dengan guru kepala (Depdiknas, 2005 :549) kepala madrasah adalah guru fungsional yang diberikan amanah atau tugas memimpin sebuah lembaga madrasah yang mana didalamnya ada proses pembelajaran, atau tempat terjadinya sebuah interaksi antara guru dan murid, yang mana guru memberikan ilmu dan murid yang menerima ilmu (Wahjosumidjo, 2010 : 83). Kepala Madrasah juga dapat diartikan sebagai sebuah jabatan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan, sehingga kepala madrasah mempunyai peran sebagai pimpinan dalam sebuah madrasah serta dalam strukturnya kepala madrasah mempunyai jabatan yang paling atas (B. Suryo Subroto, 2004 : 100).

Dasarnya kepala madrasah juga harus menempatkan dirinya sebagai seseorang yang mempunyai pengaruh terhadap guru, selain itu juga memberikan motivasi pada setiap guru agar para guru bisa bekerja dengan baik, sesuai dengan visi, misi dan tujuan madrasah yang ingin dicapai (Agustinus Hermino, 2014 : 126-127). Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan jika seorang kepala madrasah mempunyai peran sebagai seorang guru sekaligus pemimpin dalam sebuah madrasah yang

bertujuan untuk mengelola lembaga madrasah agar tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai dengan baik.

Beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan jika kepala madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peran penting dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang diberikan kewenangan dalam melakukan pengorganisasian, pengawasan, perencanaan, serta pengadiln pendidikan madrasah.

#### **b. Fungsi dan Tugas Pokok Kepala Madrasah.**

Fungsi penugasan guru sebagai kepala madrasah tercantum dalam pasal 15 permendikbud nomor 6 tahun 2018 yaitu sebagai berikut: (Peraturan Menteri Pendidikan No 6 Thn 2018).

- 1) Beban kerja seorang kepala madrasah yaitu melaksanakan tugas pokok manejerial, supervisi kepada guru serta semua tenaga kependidikan dan pengembangan dibidang kewirausahaan.
- 2) Seorang kepala madrasah mempunyai beban kerja dengan tujuan yaitu meningkatkan mutu serta mengembangkan madrasah sesuai dengan delapan standar nasional pendidikan.
- 3) Apabila terjadi kekurangan guru dalam sebuah lembaga pendidikan, maka seorang kepala madrasah dapat melakuan proses pembelajaran serta bimbingan, supaya proses pembelajaran dan bimbingan dalam sebuah lembaga madrasah dapat berjalan dengan lancar.
- 4) Tugas pembelajaran serta bimbingan yang dibebankan kepada seorang kepala madrasah adalah tugas tambahan selain tugas pokoknya.

- 5) Bagi kepala madrasah yang ditugaskan di Sekolah Indonesia Luar negeri (SILN), selain melaksanakan tugas pokok yang diberikan kepadanya, gur juga mendapatkan tugas tambahan yakni mempromosikan kebudayaan negara indonesia.

Dedi Novembri menjelaskan fungsi kepala serta tugas kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja setiap guru yaitu: peran kepala madrasah yaitu sebagai pemimpin di madrasahnyanya yang mana mempunyai tanggung jawab memimpin dalam sebuah proses pendidikan di lembaga madrasah, berhubungan dengan peningkatan mutu Sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, semua karyawan dalam sebuah lembaga pendidikan berada dibawah naungan seorang kepala madrasah. Berdasar paradigma baru menejemen pendidikan dalam upaya peningkatan kualitas secara efektif, diperlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang dalam upaya melakukan sebuah pilihan-pilihan. Penjelasan inu lebih terpusat pada usaha pemerataan dalam upaya peningkatan kemampuan manusia, jika pengembangan dalam sumber daya manusia bukan hanya peningkatan dalam kemampuan, akan tetapi juga berhubungan dengan kemanfaatan dari kemampaun tersebut. Kepala madrasah merupakan seorang guru yang kumudian diangkat dalam jabatan struktural sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah mempunyai peran sebagai seorang peimpin yang mampu mencerminkan tanggung jawabnya untuk mengerakkan semua SDM yang ada dilembaga madrasah, dengan itu maka akan terciptalah sebuah etos produktivitas serta kerja yang tinggi dalam

upaya mencapai tujuan yang diinginkan. Kempemimpinan ini sangat mempunyai fungsi yang penting, sebab selain sebagai penggerak pemimpin juga mempunyai peran mengontrol segala aktifitas guru ( dalam upaya peningkatan profesional mengajar), semua staf kependidikan, peserta didik serta meneliti permasalahan yang timbul dilingkungan pendidikan (A. Dedi Novembri, 2015 : 394-403). Secara umum dikatakan bahwa tugas serta fungsi kepala sekolah yaitu educator, manajer sebuah sekolah, sebagai administrator, supervisor, leader, inovator dan sebagai motivator ( E. Mulyasa, 2004 : 98-122).

Kepala madrasah berfungsi sebagai pendidik atau educator yaitu meningkatkan profesionalisme SDM dilingkungan sekolah, menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, pemberian motivasi kepada seluruh tenaga yang ada dilingkungan sekolah, melakukan proses pelaksanaan pembelajaran yang menarik, dan melakukan program akselerasi untuk peserta didik yang mempunyai kemampuan diatas rata-rata.

Kepala madrasah berfungsi sebagai manajer adalah melakukan pemberdayaan SDM dengan melalui kerjasama, pemberian ruang bagi SDM dalam upaya peningkatan profesinya, serta memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dilingkungan sekolah.

Kepala madrasah berfungsi sebagai administrator yaitu melakukan pengelolaan pada kurikulum peserta didik, administrasi ketenagakerjaan, sarpras, keuangan serta persuratan.

Kepala madrasah berfungsi sebagai supervisor yaitu kepala madrasah memperhatikan prinsi-prinsip yang dilakyan secara terpusat dan demokratis pada

seluruh tenaga pendidik dilingkungan madrasah, serta pelaksanaannya didasarkan pada kebutuhan tenaga pendidik dan merupakan bantuan profesional pada sumber daya dibawahnya. Berhubungan terhadap kinerja guru maka yang harus dilaksanakan oleh seroang kepala madrasah yakni menjadi supervsii dilingkungan akademik. Menurut pendapat deresh dan glick supervisi akademik adalah sejumlah kegiatan yang membantu seorang guru dalam pengembangan kemampuan dalam pengelolaan proses pembelajaran agar tujuan pembelajaran bisa tercapai dengan baik (Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono, 2011 :84).

Kepala Madrasah berfungsi sebagai leader yaitu kepala sekolah memberi petunjuk dan pengawasan dilingkungan madrasah, mekalukan peningkatan terhadap seluruh tenaga pendidik, melaksanakan komunikas 2 arah, dan melakukan penugasak kepada setiap anggotanya.

Kepala Madrasah berfungsi sebagai inovator yaitu kepala madrasah dapat menjalin sebuha hubungan yang harmonis pada lingkungan madrasah, kepala madrasah dapat mencontohkan teladan terhadap semua tenaga pendidik yang ada dilingkungan madrasah, mampu menciptakan inovasi baru dalam menunjang pembelajaran agar tujuan bisa tercapai. Kepala sekolah berfungsi sebagai motivator yakni kepala madrasah dapat memberi motivasi atau dukungan kepada seluruh tenaga kependidikan selama masa jabatannya (E. Mulyasa, 2007 : 98-120).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan jika tugas pokok dan fungsi seorang kepala madrasah dengan merujuk pada pemendiknas no 28 tahun 2010 dan permendiknas no 19 tahun 2007 yakni kepala madrasah berfugsi sebagai

pendidik, manajer, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

**c. Syarat-syarat Menjadi Kepala Madrasah.**

Kepala Madrasah dalam menjalankan seluruh tugasnya perlu mempunyai syarat-syarat tertentu. Selain harus memiliki ijazah, kepala sekolah juga perlu mempunyai pengalaman kerja serta mempunyai kepribadian yang baik. Berikut ini adalah syarat minimal yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu:

- a) Mempunyai ijazah yang sesuai terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.
- b) Seorang kepala madrasah harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup.
- c) Seorang kepala madrasah harus mempunyai sifat atau pribadi yang baik, khususnya sikap serta sifat yang dibutuhkan dalam kepentingan pendidikan.
- d) Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan serta pengetahuan yang luas, khususnya terhadap bidang pengetahuannya.
- e) Memiliki banyak inovasi yang baru untuk memajukan serta mengembangkan madrasah yang dipimpinnya (Ngalim Puwanto, 2010: 106)

Daryanto menjelaskan syarat-syarat khusus yang harus dimiliki oleh seorang kepala madrasah yaitu:

- (1) Terpenuhi persyaratan formal yang sudah ditetapkan
- (2) Seorang kepala madrasah harus mempunyai kemampuan yang lebih tinggi seperti pengalaman serta pengalaman dari bawahannya.
- (3) Mempunyai sifat yang baik.

Disamping itu, seorang kepala madrasah harus mempunyai pengalaman kerja pada tempat yang dipimpinnya. Seorang kepala madrasah yang mempunyai pengalaman kerja dimadrasahnyanya sangat diutamakan, dibanding dengan yang tidak mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja adalah sebuah syarat yang tidak boleh diabaikan begitu saja, apabila tidak mempunyai pengalaman kerja bagaimana seorang kepala madrasah bisa memimpin madrasah yang ditempatinya.

Diharapkan dengan adanya persyaratan tersebut diatas supaya tercipta sebuah tugas yang serta tujuan pendidikan nasional maupun umum bisa terapai dengan baik.

## **2. Kinerja Guru**

### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru terdiri dari dua kata yakni kinerja dan guru. Secara umum kinerja diartikan sebagai sebuah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab, serta kemampuan seseorang dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Erjati Abbas, 2017 : 21). Menurut Muh. Ilyas Ismail kinerja terjemahan dari *performace* yang di definisikan tingkat keberhasilan seseorang dalam priode tertentu dalam pelaksanaan tugasnya yang dibandingkan dengan berbagai macam kemungkinan, yaitu standar hasil kerja, target yang telah ditentukan sebelumnya (Muh. Ilyas Ismail, 2010 : 45).

Guru merupakan seorang pendidik yang mempunyai tugas mengajar, membimbing, mendididik, meneliti, mengarahkan serta mengevaluasi peserta didik baik dalam pendidikan formal, dasar, serta mennegah. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut veithzal rivai adalah sebuah perilaku yang dimiliki seseorang sebagai sebuah prestasi dari hasil tugas yang diselesaikannya (Veithzal Rivai, 2006 : 309). Perlu adanya pengukuran dalam menjalankan suatu kinerja, hal ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang sudah dilakukan oleh pegawai. Pengukuran kinerja adalah sebuah proses yang dilaksanakan oleh sebuah lembaga dengan tujuan untuk menilai keberhasilan serta kegagalan yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam rangka agar visi dan misi yang sudah ditetapkan bisa terwujud (Muhaimin, 2010 : 411). Sedangkan guru adalah seorang pendidik dalam pengembangan dilingkungan masyarakat. Selain itu guru adalah sebuah jabatan yang didalamnya terdapat kompetensi profesional dan peranan (Oemar Hamalik, 2001:8).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan jika kinerja adalah sebuah prestasi dari sebuah pekerjaan yang sudah dilaksanakan sesuai dengan bidang serta tugas yang disesuaikan dengan standart yang sudah ditentukan.

Kinerja guru adalah sebuah keahlian yang ditunjukkan guru dalam mengerjakan tugasnya secara profesional. Pelaksanaan tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru yaitu kemampaun seorang guru dalam pengelolaan proses pembelajaran seperti perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang kinerja guru maka dapat disimpulkan kinerja guru yaitu keahlian yang dimiliki guru dalam melakukan

tugasnya sebagai seorang pendidik. Adanya kemampuan kerja ini dapat memberikan dorongan kepada peserta didik, dan juga agar bisa mendidik secara profesional dalam menjalankan tanggung jawab serta tugasnya. Sebuah kinerja dikatakan memuaskan serta baik jika tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai dengan baik.

#### **b. Indikator Kinerja Guru**

Dalam penilaian guru indikator guru sangatlah penting hal ini bertujuan untuk mengetahui secara rinci kinerja yang sudah dilaksanakan oleh seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut dinas pendidikan indikator kinerja guru yang baik yaitu sebagai berikut: (Rusman, 2013 : 75).

- 1) Perencanaan pembelajaran yang terdiri atas: pemilihan pada materi, rumusan tujuan pembelajaran, pemilihan media yang akan digunakan, rincian dari pembelajaran, kesamaan pada teknik pembelajaran, kelengkapan pada instrumen pembelajaran yang sama dengan tujuan pembelajaran.
- 2) Strategi pembelajaran, yang terdiri atas: kejelasan pada rumusan tujuan pembelajaran yang sudah ditentukan, kecocokan karakteristik siswa terhadap tujuan pembelajaran, kecocokan tujuan pembelajaran terhadap materi yang akan diajarkan, keruntutan pada materi yang akan diajarkan, kecocokan pada tujuan pembelajaran terhadap media pembelajaran, kecocokan tujuan pembelajaran terhadap media pembelajaran.
- 3) Evaluasi pembelajaran, yang terdiri dari: kecocokan antara tujuan pembelajaran terhadap teknik penilaian, kejelasan pada penilaian, kelengkapan pada instrumen penilaian, melakukan komunikasi belajar

peserta didik kepada orang tua wali, evaluasi dalam pengambilan keputusan.

- 4) Lingkungan belajar yang terdiri dari: terciptanya budaya belajar, pengelolaan kelas yang efektif.
- 5) Pengembangan profesional yang terdiri dari: bekerja sama dengan sesama guru, peningkatan pada profesi, pengembangan pada profesional.
- 6) Komunikasi yang terdiri dari: terjalinnya komunikasi yang baik dengan siswa, wali murid dan karyawan.

Dijelaskan oleh Rusman alat penilaian guru menurut Depdiknas terdiri dari tiga aspek utama, tiga aspek tersebut yaitu perencanaan, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi. (Rusman, 2010 : 75-80). Berikut ini adalah penjelasan dari ketiga aspek tersebut:

#### 1) Tahap Perencanaan

Isi dari rancangan kegiatan pembelajaran terdiri atas rencana pembelajaran serta pelaksanaan pembelajaran yang diberikan oleh pendidik kepada peserta didik dengan tujuan pembelajaran yang sudah terencana dengan jelas dan disesuaikan terhadap kondisi setempat (Hamzah B. Uno, 2006 : 112).

Diharapkan pada tahap perencanaan ini guru dapat menguasai serta mempersiapkan bahan ajar dalam proses pembelajaran. Kemampuan ini dapat dilihat pada proses penyusunan programkegiatan pembelajaran baik itu dari silabus, promes, program pokok atau RPP.

#### 2) Tahap Pelaksanaan Pembelajaran

Inti dari penyelenggaraan pendidikan adalah kegiatan pembelajaran

kelas yang mana hal ini terdiri atas pemakaian media ataupun sumber belajar, pengelolaan kelas, serta pemakaian metode dan strategi saat pembelajaran.

Abdul majid menjelaskan jika: “ pelaksanaan pembelajaran adalah proses pembelajaran yang didalam proses pelaksanaannya disesuaikan dengan rambu-rambu yang sebelumnya sudah disusun dan direncanakan (Abdul Majid, 2014 : 129). Pelaksanaan atau proses pembelajaran bisa diselenggarakan secara tatap muka (luring) ataupun jarak jauh (Daring). Pembelajaran tatapmuka atau luring dilaksanakan di sekolah secara langsung, akan tetapi pembelajaran secara daring dilaksanakan dengan membutuhkan aplikasi pembelajaran daring (Bilfaqih Y & Qomarudin Nur M, 2015 : 65).

Ade Kusmana mengatakan bahwa E-learning dilakukan dengan tatap muka yang diselenggarakan oleh pihak sekolah yang dilaksanakan secara langsung, sedangkan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara daring maka dibutuhkan beberapa aplikasi penunjang untuk pembelajaran secara daring. Dengan demikian maka E-learning atau pembelajaran melalui online adalah pembelajaran yang pelaksanaannya di dukung oleh jasa teknologi seperti telfon, audio, komputer, dll. (Ade Kusmana, 2011 : 35-37).

Proses pembelajaran secara daring bisa dilaksanakan dengan menggunakan dua tipe yakni *type* sinkronus dan asinkronus. Hartono berpendapat jika pembelajaran asinkronus, adalah pembelajaran yang siswanya bisa mengakses materi pembelajaran dengan mudah, selain itu

siswajuga bisa melaksanakan serta menyelesaikannya pada rentang waktu yang sudah ditetapkan oleh setiap guru. Proses pembelajaran ini dapat berisikan simulasi, permainan edukatif, bacaan, video, kuis, serta pengumpulan tugas. Kemudian pada pembelajaran sinkronus mewajibkan siswa dengan guru harus mengakses internet pada jangka waktu tertentu secara bersamaan, sehingga proses pembelajran bisa terlaksana secara daring. Secara singkat pembelajaran sinkronus digamabrkan pembelajaran secara nyata akan tetapi pelaksanaanya dilakukan secara virtual, pembelajaran ini biasanya berupa video conference (Kezia Amadea, 2020 : 112-113).

### 3) Tahap Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi bukan hanya menilai sebuah aktivitas secara spontan, akan tetapi evaluasi ini dilakukan dengan sudah terstruktur dan terencana serta turunananya sudah jelas (Tague-Sutcliffe, J. M., 1996: 1-3).

Pada dasarnya evaluasi disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan, agar memperoleh evaluas secara objektif maka dimulai dari informas-informas kualitatif dan kuantitatif. Penggunaan evaluasi pada instrumen evaluasi harus menggunakan instrumen yang kukuh, jujur, sahahdan prkstis. Maka setelah itu akan mendapatkan data yang didapatkan dari instrumentersebut yang setelah itu diolah dengan tepat(Djamarah, 2005 : 245).

Menurut Suryosubroto disebutkan bahwa kemampuan mengevaluasi/ penilaian pengajaran, meliputi (Suryosubroto,2002: 27):

- a) Melaksanakan tes.
- b) Pengelolaan terhadap hasil penilaian
- c) Pelaporan pada hasil penilaian.
- d) Pelaksanaan perbaikan pengajaran atau program remedial..

Selain itu pada tahap evaluasi ini kemampuan lain yang harus dimiliki oleh guru yaitu penyusunan alata evaluasi baik itu secara tulisan, lisan maupun online yang disesuaikan terhadap materi yang sudah disampaikan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator kinerja guru terdiri atas tahap perencanaan, pada tahap ini diharapkan guru mampu menguasai serta dapat mempersiapkan bahan ajar dalam proses pembelajaran. Kemampuan ini dapat dilihat pada proses penyusunan program kegiatan pembelajaran baik itu dari silabus, promes, program pokok atau RPP. Perencanaan pembelajaran, Inti dari penyelenggaraan pendidikan adalah kegiatan pembelajaran kelas yang mana hal ini terdiri atas pemakaian media ataupun sumber belajar, pengelolaan kelas, serta pemakaian metode dan startegi saat pembelajaran. Perencanaan evaluasi, Pada dasarnya evaluasi disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang sudah ditetapkan, agar memperoleh evaluas secara objektif maka dimulai dari informas-informas kualitatif dan kuantitatif. Penggunaan evaluasi pada instrumen evaluasi harus menggunakan instrumen yang kukuh, jujur, sahahdan prkstis.

### **c. Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja Guru**

Meskipun kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, akan tetapi

kinerja seorang guru dapat ditingkatkan dan dioptimalkan. Pengoptimalan kinerja guru ini harus didukung dengan berbagai aspek yang ada di sekolah baik itu iklim madrasah, kepala madrasah, lingkungan madrasah ataupun karyawan dan siswanya.

Hal yang bisa mempengaruhi kinerja guru menurut Ondi Soandi ada beberapa faktor yakni: pengembangan profesi, dedikasi serta kepribadian, kemampuan dalam mengajar, komunikasi, terjalannya komunikasi terhadap masyarakat, kesejahteraan, ilim kerja serta kedisiplinan.

Kepribadian adalah semua yang ada pada seorang individu baik itu berupa unsur psikis ataupun fisik, sehingga kepribadian adalah faktor terpenting bagi seorang guru. Guru akan menjadi baik ataupun sebaliknya ini bisa dilihat dari kepribadiannya. Kepribadian adalah sebuah faktor internal pada seorang individu dalam upaya peningkatan kinerjanya baik berupa konsistensi serta dedikasinya.

Pengembangan profesi, dalam upaya pengembangan profesionalisme pada profesi guru lebih ditekankan pada kemampuan dalam pengelolaan kelas, penerapannya strateginya serta penguasaan ilmu pengetahuan. Dan juga dalam pengembangan profesi ini seorang guru juga dituntut untuk bertanggung jawabkan semua profesi yang sudah dilaksanakannya.

Kemampuan mengajar, agar seorang guru bisa melakukan semua tugasnya dengan baik, maka seorang guru harus mempunyai kemampuan. Kemampuan yang harus dipunyai oleh setiap guru sudah ditentukan pada pemerintahan nomor 19 tahun 2005 mengenai standar nasional pendidikan,

yang mana dijelaskan jika standart kompetensi guru dikembangkan menjadi 4 kompetensi utama yakni: kompetensi sosial, kepribadian, pedagogik, serta kompetensi profesional, semua kompetensi ini terintegrasi pada kinerja guur.

Komunikasi, dengan adanya komunikasi yang terjalin dilingkungan pendidikansekolah, memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya, hal ini karena dengana danya komunikais serta kritik dan masukan dari berbagai pihak akan meningkatkan inovasi-inovasi yang akan dilakukan.

Hubungan dengan masyarakat, hal yang bisa mempengaruhi kondisi sekolah baik itu langsung maupun tidak langsung adalah masyarakat, sehingga harus terjalin dengan baik antara komunikas pihak sekolah terhadap masyarakat, selain itu tujuannya yaitu supaya bisa tercipta lingkungan sekolah yang nyaman dan memeproleh dukungan dari masyarakat.

Kedisiplinan, seorang guru yang menjunjung tinggi kedisiplinan hal ini dapat menunjang pada kinerja yang telah dilaksananya bisa tertata sesuai dengan temponya masing-masing. Kesejahteraan, jika seorang guru sejahtera maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru juga. Iklimi kerja, iklimkerja merupakan sebuah hukum timbal balik, yaitu antara faktor sosial, pribadi dan budaya dapat mempengaruhi sikap seorang individu dan kelompok pada lingkungan sekolah, baik itu antar guru, pegawai ataupun atasan (Ondi Soandi, 2010 : 213-215).

Delapan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya : Dorongan untuk bekerja, Minat terhadap tugas, Tanggung jawab terhadap

tugas, Peluang untuk berkembang, Penghargaan terhadap tugas, Perhatian dari kepala sekolah, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Hubungan personal dengan sesama guru. ( Yunus Russamsi et.al, 2020 : 246).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jika profesionalitas pada seorang guru bukan hanya dilihat pada kemampuannya dalam memberikan pelajaran kepada siswa dan mengembangkannya, akan tetapi juga bisa dilihat dari cara pemerintah memberikan gaji yang sesuai dan layak. Apabila kesejahteraan dan kebutuhan seorang guru sudah layak diberikan oleh seorang pemerintah, maka tidak akan ada seorang guru yang tidak hadir karena mencari pekerjaan tambahan diluar.

#### **d. Fungsi, Tugas dan tanggung jawab Guru**

Peran fungsi guru sangatlah penting karena dapat membentuk karakter setiap peserta didik, mengembangkannya serta menyiapkannya menjadi sumber daya manusia yang baik. Adapun fungsi guru yaitu: pertama guru merupakan seorang pendidik. Dimana guru disini menjadi tokoh utama serta panutan dalam lingkungan sekolahnya. Oleh karena itu guru juga harus mempunyai standart kualitas tertentu, yakni berwibawa, mandiri, disiplin serta tanggung jawab.

Dalam buku petunjuk pembinaan sekolah tugas guru terdiri dari: tugas manusiawi, tugas masyarakat, dan tugas profesional. Tugas profesional yaitu, dalam upaya pengembangan kepribadian mengajar, mencerdaskan serta melatih dalam pembinaan keterampilan. Tugas manusiawi, yaitu tugas yang dimiliki oleh guru dalam upaya membina peserta didik, supaya bisa merubah dirinya sendiri. Didalam madrasah guru merupakan orang tua kedua bagi peserta didik. Tugas masyarakat, yaitu bertugas dalam upaya mengembangkan

masyarakat sesuai dengan UUD 1954 dan Pancasila.

Berikut ini adalah penjelasan dari tugas seorang guru, sebagai berikut:

Guru bertugas sebagai profesi yang terdiri atas mengajar, mendidik, dan melatih. Mengajar adalah mengembangkan pada keterampilan, teknologi serta pengetahuan. Mendidik adalah pengembangan pada nilai-nilai hidup dan meneruskannya, serta melatih, melatih adalah mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di madrasah adalah menjadikan seorang guru menjadi pengganti kedua orang tua di madrasah. Seorang guru bisa menarik simpati peserta didik sehingga bisa menjadi idolanya. Semua pelajaran yang diberikan kepada murid bisa menjadi motivasi untuk peserta didik. Dalam lingkungan masyarakat guru ditempatkan pada tempat yang terhormat, karena harapannya masyarakat mendapatkan ilmu dari guru. Oleh karena itu seorang guru mempunyai kewajiban untuk mencerdaskan generasi bangsa agar Indonesia bisa membentuk manusia sepenuhnya sesuai dengan Pancasila.

Dalam buku petunjuk pembinaan sekolah, tanggung jawab seorang guru sebagai seorang pendidik adalah tugas profesional, tugas manusiawi dan tugas masyarakat. Pada hakikatnya tugas guru sebagai seorang pendidik adalah melimpahkan tanggung jawab orang tua padanya. Orang tua merupakan pendidik utama dan yang pertama. Dalam Pendidikan jalan yang mereka tempuh bukanlah hal yang mudah dan tidak ringan. Mereka mampu mengemban amanah walaupun amanah tersebut sangatlah berat.

Terdapat lima tugas serta tanggung jawab guru dalam proses

mengembangkan profesinya, yaitu guru mempunyai tugas sebagai seorang pengajar, administrator kelas, pengembang kurikulum, pengembang profesi dan bertugas menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat (Ali Mudhofir, 2012: 62)

Umumnya tugas yang harus diemban oleh seorang guru, khususnya guru agama adalah terdiri atas: tanggung jawab pada bidang pendidikan, moral, kemasyarakatan, serta pada bidang keilmuan. Semakin besar amanah yang diberikan kepadanya maka semakin besar pula tanggung jawab yang dipikulnya. Perjalanan seorang guru tidaklah mudah dan ringan karena seorang guru sanggup dalam mengemban amanah yang diberikan kepadanya. Pada hakikatnya guru adalah seseorang yang melaksanakan amanah dari wali peserta didik, masyarakat, pemerintah dan Allah SWT.

Penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan jika tugas profesional adalah pengembangan kepribadian dalam mengajar dengan tujuan mencerdaskan, melatih serta membina keterampilan peserta didik, tugas manusiawi adalah Tugas manusiawi, yaitu tugas yang dimiliki oleh guru dalam upaya membina peserta didik, supaya bisa merubah dirinya sendiri. Di dalam sekolah guru merupakan orang tua kedua bagi peserta didik. Tugas masyarakat, yaitu bertugas dalam upaya mengembangkan masyarakat sesuai dengan UUD 1954 dan Pancasila.

Peran seorang kepala madrasah dalam memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya sangatlah penting dalam usaha peningkatan kinerja guru. Peran ini sudah pernah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW kepada para

pengikutnya. Yaitu para pengikutnya ataupun sahabatnya mau setia dan merelakan seluruh harta benda yang dipunyai mereka untuk kepentingan dakwah nabi. Salah satu contoh yang diberikan nabi yang baik untuk diikuti sebagai pemimpin. Allah SWT berfirman dalam surat al-ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا  
اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya :

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah. (Kemenag RI Tahun 2020).

Sesuai dengan ayat diatas dapat diketahui jika seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya. Jika seorang kepala sekolah dapat memberikan contoh terbaiknya maka bawahannya juga akan mengikuti contoh tersebut, contoh teladan yang baik dapat berupa perbuatan, sikap dan perkataan.

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

1. Analisi Hasil Penelitian Terdahulu
  - a. Penelitian yang dilakukan oleh uci rahmawati 2016 tentang Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu pertama yang dilaksanakan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja guru bisa dilihat dari perencanaan program

pembelajaran, pemakaian media pembelajaran, pengelolaan kelas, metode pembelajaran yang digunakan, evaluasi pembelajaran, kedisiplinan dan komunikasi yang terjalin, kedua upaya lain yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah yaitu dapat dilihat dari fasilitas yang diberikannya, pemantauan guru saat terjadinya proses pembelajaran, guru diberikan kepercayaan dalam pengambilan teknik pembelajaran, memastikan setiap guru hadir dengan cara menyediakan fasilitas presensi, untuk mempermudah berkomunikasi meja guru diatur sedemikian rupa, pemberian teguran terhadap guru yang kurang disiplin, pemberian arahan serta motivasi pada guru, seorang kepala sekolah secara terbuka memberikan contoh yang baik kepada bawahannya baik itu berupa cara berkomunikasi maupun kedisiplinan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Selain itu persamaan yang lain adalah adanya kesamaan pada sub bab teori akan tetapi dengan tujuan yang berbeda.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Alimah tahun 2014 dengan judul penelitian “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Sampang Kabupaten Cilacap”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam

meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Sampang yaitu pemberian target serta sosialisasi target yang sudah ditetapkan, pembentukan manajemen, pembentukan teamwork yang profesional dan solid, pembuatan indikator keberhasilan, adanya pembinaan pada kedisiplinan pada seluruh guru, memberi dukungan dan motivasi, memberi penghargaan dan memberikan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Upaya yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Sampang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, selain itu juga diadakan evaluasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu sama melakukan penelitian tentang upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka peningkatakan kinerja guru. Selain itu teori yang diguankan juga sama akan tetapi dengan sumber rujukan yang berbeda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada upaya yang dilakukan kepala sekolah, dalam penelitian ini upaya yang digunakan kepala sekolah dijelaskan secara umum, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dijelaskan lebih rinci apa saja upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam upaya pengembangan kinerja guru.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh siti khumairoh dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangkan meningkatkan kinerj guru si SMA Al Azhar 3

Bandar Lampung. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, hasil dari penelitian ini yaitu: a) Guru dan megawai merupakan mitra kerja, b) penerapan kedisiplinan, c) pemberian tugas kepada guru sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan, d) melakukan kegiatan pelatihan diluar sekolah, e) memberikan fasilitas untuk proses pembelajaran seperti, media, sumber dan alat, f) melakukan lima nilai budaya kemenag yakni, tanggung jawab, inovasi, integritas, keteladanan dan profesional. Hasil dari penelitian ini adalah upaya yang dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja guru sudah terlaksana sesuai dengan program yang sudah ditentukan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang upaya kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Selain itu persamaan yang lain adalah adanya kesamaan pada sub bab teori akan tetapi dengan tujuan yang berbeda.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Olaleya tahun 2013 dengan judul penelitian “ *Principals Organizational Management and Student Academic Achievement in Secondary Schooll in Ekiti State Nigeria*”. Pada penelitian ini dijelaskan jika kepala sekolah ikut terlibat dalam kegiatan akademik sekolah yaitu: a) memeriksa serta mengamati aktivitas guru dan peserta didik, b) membantu dalam mengurangi kecurangan pada karya akademik peserta didik, c) memastikan jika setiap mata pelajaran mempunyai guru masing-masing. Sehingga dapat disimpulkan jika kepala

sekolah mempunyai pengaruh terhadap prestasi akademik siswa yaitu a) pemeriksaan karya peserta didik dan guru, b) melakukan pemberantasan pada kecurangan di kalangan peserta didik, c) memotivasi dalam pencapaian silabus. d) melakukan program remedial di lingkungan sekolah, e) melakukan pengarahan pada guru. Akan tetapi seorang kepala sekolah juga harus memotivasi serta menghargai guru yang bekerja di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka direkomendasikan jika seorang kepala sekolah harus mempraktekkan keterampilan organisasi, seperti bekerjasama dengan para staf, serta berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas akademik yang tinggi di sekolah baik itu secara eksternal ataupun internal. Dan juga pemerintah harus memberikan fasilitas infrastruktur yang memadai sehingga bisa tercipta lingkungan pendidikan yang kondusif dan nyaman.

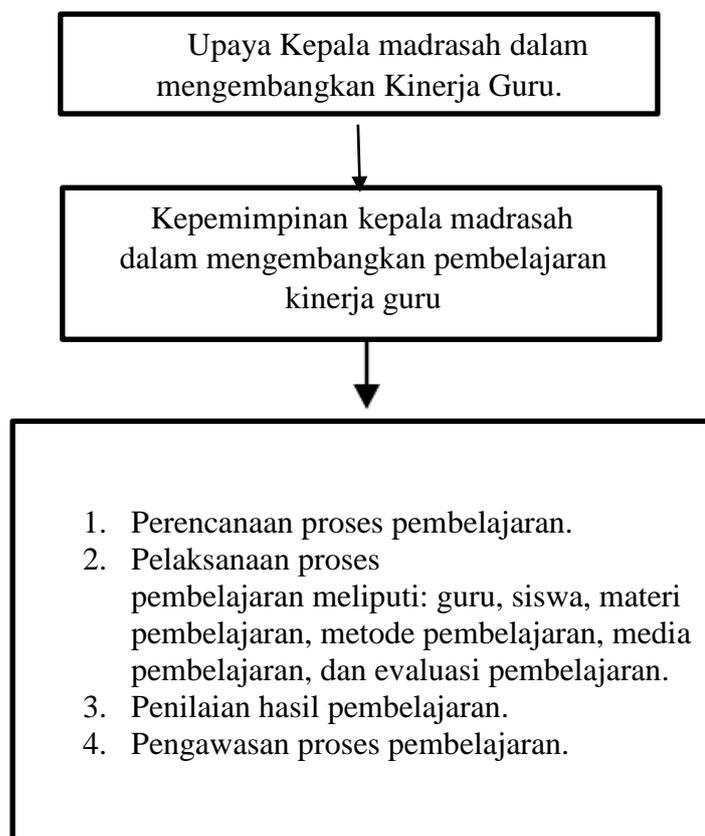
### **C. Kerangka Berfikir**

Kinerja guru adalah sebuah keahlian yang wajib dimiliki oleh seorang pendidik dalam proses pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pada kinerja guru yaitu keterampilan serta pengetahuan yang diperoleh ketika masa pendidikannya. Niat awal yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam penentuan profesinya, serta motivasi yang diperoleh dalam lingkungan serta dari pimpinan sekolahnya. Seorang kepala sekolah yang memimpin dalam sebuah lingkungan sekolah dalam setiap putusannya sangat mempengaruhi terhadap kinerja gurunya.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah adalah sebuah cara yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin anggotanya agar bisa

mencapai tujuan yang diinginkan. Usaha kepala sekolah dalam memimbing anggotanya supaya tujuan yang diinginkan bisa tercapai. Keberhasilan serta kegagalan didalam lingkungan pendidikan sangat dipengaruhi oleh cara kepala sekolah dalam pengelolaan sumber gurunya, hal ini karena seorang pimpinan sekolah adalah penentu arah dan pengendali dalam mencapai sebuah tujuan tertentu.

Cara memimpin seorang kepala sekolah dapat diterima oleh semua kalangan guru jika cara yang digunakan disukai serta cocok oleh setiap guru, lebih tepatnya yaitu diharapkan cara memimpin seorang kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Apabila cara memimpinnya tepat maka kinerja guru akan semakin baik;



Gambar 2.1 bagan kerangka berfikir

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Untuk mengungkapkan bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu

Menurut (Sugiyono, 2015) metode penelitian kualitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang bersifat interaktif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci dari proses penelitian. Menurut (Djunaidi & Fauzan, 2017) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan peristiwa, aktivitas sosial, kepercayaan dan pemikiran manusia baik secara individu maupun kelompok, dalam penelitian kualitatif ini menyajikan data yang dapat dipertanggungjawabkan melalui data dan dokumen yang didapatkan di lapangan.

Penggunaan jenis penelitian ini dikarenakan adanya masalah yang dijumpai akan lebih jelas serta dapat diketahui perkembangannya yang didasar pada lapangan yang mana penelitian ini melibatkan narasumber secara langsung dengan bentuk, observasi, wawancara ataupun metode lain yang dapat diperoleh dalam penelitian kualitatif.

## **B. Setting penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian di MIM Karanganom, yang beralamatkan Jalan Raya Karanganom Sukodono Sragen Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan ditempat ini karena melihat upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di MIM Karanganom.

Pemilihan lokasi MIM Karanganom dikarenakan sebagai berikut:

MIM Karanganom merupakan satu-satunya MIM yang ada diwilayah Sukodono, walaupun lokasi yang digunakan tidak begitu strategis, akan tetapi prestasi serta pembelajarannya sangat menibgkat, serta sekolahan ini memperoleh kepercayaan oleh masyarakat. Pada proses pembelajaran yang dilakukan secara jarak jauh mempunyai tahapan yang signifikan dalam pengoptimalan pembelajaran serta berjalan dengan baik.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan januari hingga bulan november 2022. Dibawah ini adalah perincian waktu pelaksanaan kegiatan penelitian secara garis besar:

- a. Persiapan, pada tahap ini peneliti memulai penelitian dengan mencari permasalahan yang sedang terjadi di MIM Karanganom Sragen, kemudian mengajukan judul dan pembuatan proposal.
- b. Pelaksanaan, pada tahapan ini terdiri atas semua kegiatan yang ada dilapangan.
- c. Penyelesaian laporan, tahapan ini terdiri atas analisis dengan meringkas

semua data yang sudah dikumpulkan serta menyusun laporannya pada hasil penelitian yang disesuaikan dengan tujuan yang sudah ditentukan.

No	Kegiatan	Tahun 2022/2023										
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Ok	Nov
1	Pengajuan Judul	✓										
2	Pembuatan Proposal	✓	✓	✓	✓	✓						
3	Seminar Proposal						✓					
4	Pengumpulan Data							✓				
5	Analisis Data								✓			
6	Penyusunan Hasil									✓	✓	
7	Penyelesaian Laporan akhir											✓

Table 3.1 waktu pelaksanaan penelitian.

### C. Subyek dan Informan

#### 1. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini subjeknya adalah responden yang memberikan respon kepadanya (Fitrah dan Luffiyah, 2019: 152). Berdasarkan permasalahan penelitian, yang menjadi subyek dalam penelitian ini

adalah Kepala Madrasah MIM Karanganom Sragen Tahun Ajaran 2022/2023.

## 2. Informan Penelitian

Informan adalah responden yang dipercaya mempunyai pengetahuan yang luas terhadap permasalahan yang akan diteliti (Rukin, 2017: 75). Pada penelitian ini informannya adalah Guru Kelas III MIM Karanganom Kab. Sragen Tahun Ajaran 2022/2023. Alasan memilih guru kelas III sebagai informan penelitian karena beliau di percaya mampu memberikan informasi yang akurat dan dapat memberikan informasi yang di perlukan dalam penelitian.

## **D. Pengumpulan Data**

Dalam penelitian teknik pengumpulan data sangatlah penting, hal ini karena untuk memastikan kredibilitas sebuah informasi. Pengumpulan data pada metode kualitatif sangatalah penting.

### 1. Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara mengamati serta mencatat hal-hal yang terjadi dilapangan sesuai dengan objek yang diamati (Abdurrahman Fatoni, 2006: 104-105).

Pada penelitian ini, observasi dilakukan dengan peneliti melakukan pangamatan secara langsung terhadap upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam pengembangan kinerja guru di MIM Karanganom.

Langkah-langkah observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan lokasi observasi yaitu di MIM Karanganom.
- b. Mengumpulkan fakta terkait dengan MIM Karanganom.
- c. Menyiapkan laporan untuk mencatat data hasil observasi di MIM Karanganom.
- d. Melakukan pencatatan observasi yang telah dilakukan di MIM Karanganom.
- e. Menyunting hasil laporan observasi yang dilakukan di MIM Karanganom.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah teknik pengumpulan data yang berbentuk komunikasi, serta pengumpulannya dilakukan pada satu orang dengan orang yang lain yang menginginkan informasi yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan (Dedi Mulyana, 2006: 120).

Teknik ini dilaksanakan dengan tujuan untuk pengumpulan data mengenai upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru dalam pembelajaran. Adapun yang di wawancarai yaitu kepala madrasah selaku pemimpin madrasah dan juga guru sebagai objek dari upaya yang dilakukan kepala madrasah.

Pada penelitian, peneliti menggunakan wawancara terstruktur dimana pertanyaan sudah disusun sebelumnya dan pertanyaan berkembang sesuai kondisi di lapangan. Wawancara dilakukan peneliti dengan menanyakan kepada informan. Teknik ini di gunakan untuk memperoleh data dan mendapatkan informasi tentang upaya kepala

madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganom  
Kec. Sukodono Kab. Sragen.

Langkah-langkah wawancara yang dilakukan oleh peneliti  
sebagai berikut:

a. Menetapkan Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan Guru.

b. Menyiapkan pokok-pokok permasalahan yang akan menjadi bahan  
pembicaraan dengan Kepala Madrasah, Guru MIM Karanganom.

c. Mengawali atau membuka alur wawancara dengan Kepala Madrasah  
dan Guru di MIM Karanganom

d. Menulis hasil wawancara dengan Kepala Madrasah dan Guru di  
MIM Karanganom kedalam catatan lapangan.

e. Mengidentifikasi hasil wawancara yang telah diperoleh dari Kepala  
Madrasah dan Guru MIM Karanganom.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah teknik dalam pencarian data  
tentang variabel penelitian yang terdiri atas transkrip, catatan, buku dan  
sebagainya. Teknik dokumentasi adalah sebuah teknik yang  
lama digunakan pada penelitian, teknik ini digunakan sebagai sumber  
data yang dimanfaatkan dalam pengujian, penafsiran serta peramalan  
sebuah peristiwa yang terjadi (Suharsimi Arikunto, 2006: 108)

Dokument yang akan dikumpulkan oleh peneliti adalah data yang  
berhubungan dengan peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah.  
Dengan metode dokumentasi yang telah ada, maka peneliti akan

mendapatkan catatan yang berhubungan dengan data penelitian, yaitu seperti, struktur organisasi sekolah, profil sekolah, keadaan peserta didik serta guru di MIM Karangasem, foto dan catatan-catatan. Teknik ini dilaksanakan dengan tujuan memperoleh data-data yang belum diperoleh dari wawancara serta observasi.

Langkah-langkah dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan catatan yang berhubungan dengan MIM Karangasem.
- b. Mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan MIM Karangasem.
- c. Melakukan pencatatan dokumentasi yang berhubungan dengan MIM Karangasem.
- d. Menyunting hasil dokumentasi yang diperoleh di MIM Karangasem.

#### **E. Teknik Keabsahan Data**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian triangulasi. Triangulasi ini sebagai uji kredibilitas yang dapat dimaknai sebagai pengecekan data dari berbagai cara dan berbagai waktu (Moleong J Lexy 2017: 330-331)

##### **1. Triangulasi Sumber**

Triangulasi sumber digunakan untuk pengujian kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah didapatkan dari berbagai sumber. Yaitu perbandingan antara data yang dipercaya dengan data dari guru maupun kepala sekolah di MIM Karangasem.

## 2. Triangulasi Metode

Teknik ini digunakan untuk pengujian kredibilitas sebuah data dengan cara mengecek sebuah data pada sumber yang sama akan tetapi dengan menggunakan teknik yang beda. Yaitu femone yang berkembang di MIM karanganom dianalisis, yang kemudian didiksripsikan serta setelah itu disimpulkan sehinga memperoleh sebuah data yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

## F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model analisis data yang telah dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992). Analisis data dilaksanakan dengan cara interaktif dan terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya berupa data jenuh, teknik analisis data yang digunakan yaitu:

### 1. Reduksi Data

Dalam pengumpulan data yang dilaksanakan oleh peneliti, akan memperoleh data yang banyak sehingga menyebabkan terjadinya kesulitan dalam penyusunan, oleh karena itu supaya data yang didapatkan bisa tersusun secara teratur maka perlu penyerdahanaan serta pemilihan pada data yang bersifat kasar menjadi data yang matang. Teknik ini bertujuan untuk mengumpulkan data selengkap mungkin, yang kemudian dipilihnya pada sebuah konsep tertentu, kategori tertentu ataupun tema tertentu. Selain itu dengan adanya teknik ini akan mempermudah peneliti dalam penyusunan dan pengelompokan data (Moleong J Lexy 2017 : 288)

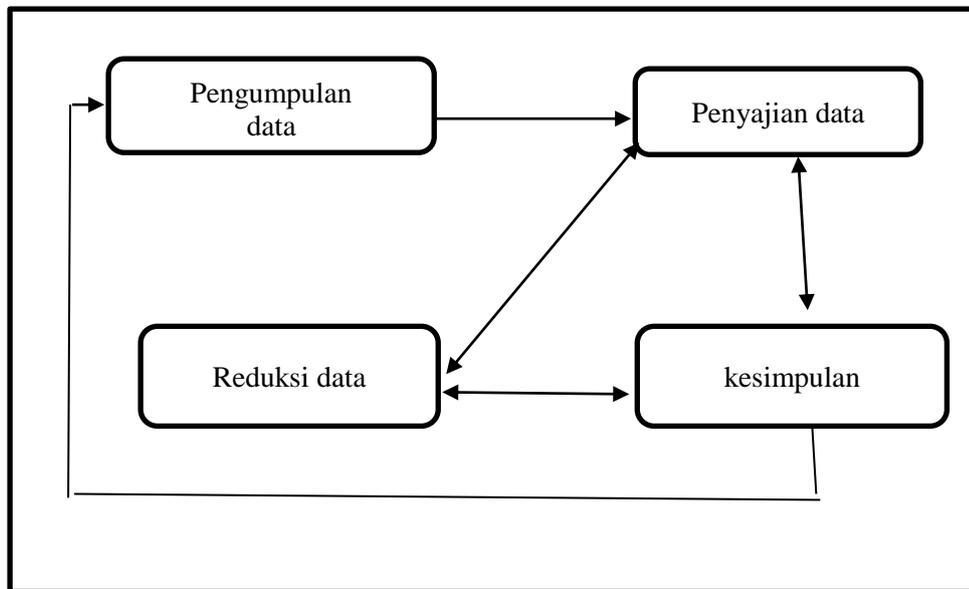
### 2. Penyajian Data

Penyajian data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uraian

singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Pada tahap penyajian data, dilakukannya proses merancang kembali data yang telah diperoleh dilapangan selama penelitian berlangsung. Penyajian data dibuat dalam bentuk diskripsi narasi yang berupa simpilan penelitian dengan penusunan kalimat yang logis dan sistematis.

### 3. Penarikan Kesimpulan/ Verifikas

Kesimpulan atau verifikasi dilakukan peneliti melalui data-data yang telah dikumpulkan datanya harus diverifikasi diuji kebenarannya, dan validitasnya. Pada awal kesimpulan dapatkan data yang masih bersifat sementara, dan dapat berubah jika tidak didapatkan bukti kuat yang mendukung dalam tahapan pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi jika kesimpulan yang ditemukan pada tahap awal disertai dengan bukti yang konsisten dan valid maka ketika penelitian kembali mengumpulkan data dilapangan, maka kesimpulan yang didapatkan adalah kredibel. Kesimpulan pada penelitian kualitatif adalah sebuah penemuan yang baru dan belum ada, penemuan ini dapat berupa gambaran atau deskripsi sebuah objek yang sebelumnya masih belum jelas, dan setelah dilakukan penelitian data tersebut semakin jelas yang terdiri atas inetraktif, teori ataupun hipotesis.



Gambar 3.2 Komponen dalam Analisis Data (Sugiyono, 2015: 274)

Sesuai dengan gambar diatas maka dapat ditarik kesimpulan jika langkah pertama dalam sebuah penelitian yaitu pengumpulan data yang ada pada lapangan, kemudian jika sudah terkumpul data dilanjutkan dengan menyajikan data tersebut, dalam proses penyajian data tidak semua data disajikan akan tetapi sebelumnya harus direduksi samapai data dapat ditampilkan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Apabila analisis data sudah selesai dilakukan maka langkah terakhir yaitu menarik kesimpulan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data Hasil Temuan Sekolah

Berdasarkan hasil Observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan di MIM Karanganom di peroleh data sebagai berikut:

##### 1. Letak Geografis MIM Karanganom

Penelitian ini dilaksanakan MIM Karanganom terletak di Karanganom, Jl. Karanganom-Sukodono, Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sragen, Propinsi Jawa Tengah. Dengan menempati amal tanah luas 1200 m<sup>2</sup> dengan sertifikat hak milik. MIM Karanganom dibatasi oleh beberapa tempat sebagai berikut :

- a. Sebelah timur : jl. Karanganom-sukodono
- b. Sebelah selatan : Dibatasi oleh TK karanganom
- c. Sebelah barat : dibatasi persawahan dan perkebunan tebu
- e. Sebelah utara : dibatasi oleh persawahan, perkebunan Tebu dan batas desa karanganom – Baleharjo.

##### 2. Profil Madrasah

Tabel 4.1 profil Madrasah

1	Nama Madrasah	:	MIM Karanganom
2	NSM/NDS	:	11233140044
3	Provinsi	:	Jawa Tengah
4	Otonomi daerah	:	Sragen
5	Kecamatan	:	Sukodono
6	Desa/Kelurahan	:	Karanganom
7	Jalan	:	Karanganom-sukodono

(Dokumentasi, 01 September 2022)

### 3. Visi dan Misi MIM Karangnom

#### a. Visi Madrasah

MIM Karangnom a perumudalah sebuah lembaga pendidikan perlu memetahru adin dan mudi.dalam permasalahan dan setiap lembaga sekolah yang meurmuskan visinya, diharapkan MIM karangresponden dapat menjadi subjjek dan globaisasi. Harpan yang diinginkan oleh harapan serta resopoin)

#### b. Misi Madrasah

“Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik. Melakukan pembiasaan mempelajari Al-Qur’an dan menjalankan ajaran agama islam. Menanamkan kepribadian yang luhur melalui pendidikan karakter”.

### 4. Tujuan Madrasah

a. Tujuan Madrasah (umum): Membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah, Mengembangkan kemampuan intelektual akal fikir, dan dayanalar yang bertanggung jawab, Membangun kehidupan sosial yang beradap dan berakhlak atas dasar persaudaraan dan persahabatan agar menjadi rahmat bagi seluruh alam(Rahmatan Lil’alamin)

#### b. Tujuan Madrasah (khusus):

Dengan visi misi yang telah ditetapkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan,tujuan khusus yang diharapkan tercapai oleh madrasah

adalah: Siswa mencintai Al-Qur'an dan mampu menerapkan ajaran Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari, terbentuk karakter siswa yang akan menjadi dasar pengembangan dirinya, siswa menguasai ilmu pengetahuan dasar dan teknologi untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, siswa memiliki usaha dasar agar mandiri.

#### 5. Sejarah MIM Karanganom

MIM Karanganom adalah lembaga Pendidikan yang di dirikan pada tanggal 01 Februari 1978 berlokasi di desa gani RT 17 karanganom Kecamatan Sukodono Kabupaten Sragen Provinsi Jawa Tengah. Dan Mengalami Perubahan Nama, Yang awal bernama Madrasah Ibtidaiyah Swasta dan sekarang menjadi MIM Karanganom. Didirikan oleh Warga Setempat, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Pendidikan melalui SK No.Lk/3.c/1158/Pgm.MI/78 Dengan telah berlakunya Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Pemerintah nomor 20 tahun 2003, dan Keputusan Mentri Agama Republik Indonesia nomor 15 tahun 2014.

Berdirinya MIM Karanganom dimaksudkan sebagai Satuan Pendidikan dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan Siswa siswa menjadi cerdas, Berpretasi dan berakhlak Mulia yang terus berkembang dan Maju.

#### 6. Sarana Prasarana MIM Karanganom

Salah satu faktor yang mempengaruhi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar adalah sarana prasarana. MIM Karanganom menyediakan sarana prasarana sebagai berikut:

Tabel 4.2 Sarana Prasarana MIM Karanganom

No	Bentuk Sarana Prasarana	Kondisi	
		Baik	Buruk
1	Ruang Kelas	11	0
2	Ruang Kepala Sekolah	1	0
3	Ruang Guru	1	0
4	Ruang Perpustakaan	1	0
5	Ruang Lab Komputer	1	0
6	Ruang UKS	1	0
7	Kamar Mandi Guru	2	0
8	Kamar Mandi Siswa	4	0
9	Masjid	1	0
10	Dapur	1	0
11	Kursi	400	0
12	Meja	350	0
13	Almari Kelas	11	0
14	Alat Peraga Ipa	5	1
15	Papan Tulis	11	0
16	Printer	2	0
17	Komputer	10	0
18	Alat Peraga Ips	3	0
19	Perlengkapan Olahraga	10	0
20	Soundsistem	2	0
	Jumlah	828	1

(Dokumentasi 01 September 2022)

#### 7. Data Guru dan Karyawan

Guru merupakan salah satu komponen yang penting di sebuah lembaga pendidikan, khususnya dalam proses belajar mengajar. Guru berkualitas dan professional dalam bidangnya akan bertanggung jawab dalam memberikan

ilmunya. Sehingga dapat mencerdaskan dan mengembangkan kemampuan yang sudah dimiliki siswa. Jumlah pendidik di MIM Karanganyar terdiri dari 29 guru dan 6 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.3 Daftar Guru dan Karyawan

No	Nama Guru dan Karyawan	Jabatan
1	Codri Mustaqim, M.PD.I	Kepala Madrasah
2	Alek Wijiarko, S.Pd	Guru
3	Diana Diah Lestari, S.Pd.I	Guru
4	Hartanti, S.Pd.I	Guru
5	Ninik Iadiyati, S.Pd.I	Guru
6	Riyana Patmawati, S.Pd.I	Guru
7	Sri Lestari, S.Pd.I	Guru
8	Sri Wahyuningsih, S.Ag	Guru
9	Arnest Pradana, S.Pd	Guru

(Dokumentasi 01 September 2022)

#### 8. Data Siswa

Siswa kelas III di MIM Karanganyar pada tahun pelajaran 2021/2022 berjumlah 20 siswa yang terdiri dari 5 siswa perempuan dan 15 siswa laki-laki. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Siswa kelas III

Absen	Nama	L/P
1	Dahsat Liriano	L
2	Fadil Aji Santoso	L
3	Nadia Dwi Anggraini	P
4	Agus Febrianto	L
5	Desi Kayza Putri	P
6	M. Hafid Rifandi	L
7	Afnan Atma Purnama	L
8	Wafiylian Dzaki Najmudin	L
9	M. Hendrayanto Putra Ajis	L
10	M. Khafid Hasim	L
11	Ryan Andika Saputra	L
12	HafizAditya Wiguna	L
13	Danesha Vira Lesrtari	P
14	Daffa Anhar Fahreza	L
15	Yusuf Aziz Syahputra	L
16	Arya Cahya Karisma	L
17	Dina Novita Sari	P
18	Naheswari Aninda Putri	P
19	Faisal Asrofi	L
20	Alvian Marstefani Al Fati	L

(dokumentasi 01 September 2022)

**B. Deskripsi Hasil Penelitian “Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023”.**

Hasil wawancara peneliti akan menyajikan uraian tentang data yang diperoleh melalui pengamatan yang terjadi di lapangan, hasil wawancara yang dilakukan maupun deskripsi informasi yang didapat lainnya. Uraian tersebut menggambarkan keadaan dari penelitian di lapangan dengan bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku kepala madrasah MIM Karanganom, dan bapak Arnest Pradana, S.Pd selaku Guru kelas 3 MIM Karanganom. Peneliti mendapat temuan sebagai berikut:

1. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru.
  - a. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom.

Berdasarkan penemuan penelitian upaya menjadi sebuah strategi yang harus dilakukan oleh semua dari pihak bidang pendidikan, mulai dari kepala madrasah guru atau tenaga pendidik, siswa dan orang-orang yang terlibat langsung di madrasah tersebut. proses pencapaian tujuan pendidikan harus dilakukan atas dasar kesepakatan bersama.

Kepala madrasah menjadi orang terpenting atau menjadi contoh utama bagi guru dan murid-murid di madrasah. Apapun yang dilakukan oleh kepala madrasah akan menjadi sorotan utama. Maka

dari itu, pengawasan dan keterlibatan langsung kepala madrasah akan lebih memaksimalkan dalam pencapaian tujuan proses belajar mengajar di madrasah.

Adapun usaha atau upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah di MIM Karanganom adalah memajemen sebaik mungkin, hal ini di tegaskan oleh bapak Codri Mustaqim, S.Pd.I selaku kepala Madrasah MIM Karanganom, misalnya seperti:

1) Perencanaan Pembelajaran.

Pembelajaran sebelum melakukan proses belajar mengajar perlu direncanakan dengan baik agar bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diinginkan. Perencanaan pembelajaran yang dibuat misalnya seperti, program tahunan, program semester, silabus, RPP dan sebagainya.

a) Melakukan Rapat Program Kerja di Madrasah.

Tahap awal sebelum terlaksananya proses belajar mengajar adalah melakukan rapat internal mengenai program kerja di sekolah. Dan bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah membiasakan melakukan rapat program kerja sebelum para tenaga pendidik melakukan tugasnya dengan mengajar para siswa dilingkungan madrasah sebagai berikut:

“Di awal pasti kita lakukan rapat, mengenai program, atau sekaligus evaluasi yang lalu-lalu. Terus akan ada program apa selanjutnya, atau mengenai permasalahan. Pokoknya rapat

mengenai program kerja itu pasti dilakukan”.

Kepala Madrasah di MIM Karanganom akan memaksimalkan usahanya dengan memberikan pengarahan diawal mengenai program kerja yang telah terlaksana ataupun yang sedang di rencanakan.

- b) Memberikan Tugas Kepada Guru Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru.

Kepala Madrasah harus bisa menugaskan guru-guru sesuai dengan kemampuan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan, mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Sehingga kinerja tenaga pendidik pun menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. hal ini pun ditegaskan oleh bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku kepala madrasah di MIM Karanganom, dan bapak Arnest Pradana, S.Pd selaku Guru kelas 3 MIM Karanganom. Yaitu:

“Pemberian tugas berdasarkan kemampuan dan latar belakangnya itu jelas harus sesuai, bukan hanya untuk keberhasilan saja. Seorang guru itu kan harus punya ilmu dalam

bidang pendidikan juga, bukan hanya tau ilmu akademik, misalnya, jago dalam itungan matematika dan IPA. Tetapi harus tau tugas dan peran nya guru harus tau. Kalau mereka jurusannya ilmu pendidikan pasti sudah tau bukan”.

Penegasan dari bapak kepala madrasah, bahwa seorang guru bukan hanya mengetahui teori bidang pendidikan tetapi peran, tugas dan harus mengetahui bagaimana memanajemen kelas juga siswanya. Bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I berusaha mengenal karakter semua tenaga pendidik yang bertugas di madrasah nya. Memberikan tugas kepada tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan dan hobinya, karena jika tenaga pendidik menyukai bidang mata pelajaran tersebut, maka tenaga pendidik jauh lebih berhasil dalam proses mengjarnya. Dan bapak Arnest Pradana selaku Guru kelas 3 memberikan penegasan mengenai hal ini, yaitu:

“Alhamdulillah kalau diberikan tugas ya sudah kalau menurut saya. Tetapi kan, jadi guru itu harus bisa semua mata pelajaran, seharusnya. Karena akan lebih membantu madrasah juga kan. Tetapi memang jika ada yang lebih pas dalam bidang mata pelajaran itu, ya dia yang ditunjuk dan ditugaskan di mata pelajaran tersebut.”

Tidak hanya asal dalam pemberian tugas, tetapi kebutuhan juga kemampuan harus di perhatikan. Di MIM Karangnom belum banyak tenaga pendidik yang bertugas. Hal ini masih menjadi permasalahan dengan kemampuan tenaga pendidik.

Dalam satu tenaga pendidik ditugaskan satu mata pelajaran dan mengajar beberapa kelas dengan mata pelajaran yang di tugaskannya.

“Satu guru di tugaskan memegang satu mata pelajaran, misalnya guru A bahasa indonesia, itu bertugas di beberapa kelas. Dengan mata pelajaran bahasa indonesia”.

c) Pengawasan dan Pemantauan Kinerja Tenaga Pendidik/ Guru.

Pengawasan dan pemantauan juga berusaha dilakukan oleh bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku kepala madrasah MIM Karanganom, agar guru dapat membuat perencanaan dengan baik. Kepala Madrasah melakukan pengawasan dan pemantauan secara rutin yaitu berupa silabus fisik, RPP, dan lain sebagainya.

“Memantau tujuannya agar mengetahui perencanaannya bagaimana, misalnya seperti bukti fisik silabus, RPP dll.”

Hal ini merupakan agar proses dalam belajar mengejar tercapai sebelum terjadinya proses belajar mengajar, karena tahap selanjutnya akan berjalan dengan baik selama perencanaannya baik dan benar.

2) Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru.

Jika di dalam ajaran Islam, Nabi Muhammad SAW juga

sangat memperhatikan masalah penempatan. Karena seseorang tenaga pendidik harus ditempatkan menurut keahliannya sebab seseorang akan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Misalnya, seorang guru harus ditempatkan untuk diberikan tugas untuk mengajar mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan yang dikuasainya. Hal ini jelas di tegaskan oleh bapak kepala sekolah:

a) Penempatan (Pembarian Tugas) yang Sesuai Kepada Guru.

“Iya, jika penempatan memang harus sesuai dengan kemampuan. Tetapi kita harus liat kebutuhan di sekolah. Kami berusaha menugaskan dengan menempatkan sesuai dengan yang di kuasai tenaga pendidik, kalau berbicara soal penempatan, pasti sudah direncanakan di awal. Karena harus sesuai sama latar belakangnya dulu. Dan kita mengajar dengan ilmu yang kita dapatkan di masa kuliah, dan itu harus sesuai. Kan yang jadi masalah itu, gurunya faham atau tidak kan. Misal kayak guru magang, memang betul ada latar belakang bidang pendidikan atau jurusan pendidikan, tapi belum tentu.”

Hal ini akan memberikan keleluasaan dalam tugas mengajar, dan salah satu upaya memberikan kenyamanan bagi tenaga pendidik adalah memberikan tugas dan penempatan tugas sesuai dengan keahlian seorang tenaga pendidik.

“Kalau di MIM Karanganom  
alhamdulillah penempatan berdasarkan

kemampuan sudah, karena ilmu yang didapatkan di masa kuliah harus sesuai. Tetapi, memang di sini belum ada pengelompokan pendidik, Cuma salah satu upaya di madrasah ini ada kerja sama dengan madrasah lain atau dengan madrasah lain. misalnya ada MGMP Sukodono. Di situ kami bisa garap MPP sama-sama. Kalau penempatan disini sudah sesuai, karena kan belum banyak guru, dan setiap mata pelajaran gurunya satu. Ya di usahakan maksimal dengan kemampuan dan dengan usahanya.”

Dengan tenaga pendidik yang sudah ditugaskan di mata pelajaran masing-masing dan dengan penempatan tugas di masing-masing keahlian, juga telah dilakukan oleh pihak madrasah. Ini menjadi salah satu strategi atau usaha agar proses belajar mengajar berjalan dengan seharusnya.

#### b) Melengkapi Sarana dan Prasarana di Madrasah.

Selain upaya di atas, atau tenaga pendidik yang menjadi sarana dari upaya tersebut. Maka yang harus diperhatikan juga mengenai kelengkapan sarana atau Pra sarananya, sarana dan pra sarana menjadi kenyamanan bagi tenaga pendidikan dalam melakukan proses belajar mengajar dengan baik.

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas atau peralatan yang digunakan untuk mencapai tujuan secara langsung sebagai penunjang kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena pra sarana secara tidak langsung

menunjang jalannya proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, kebun, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan sebagainya.

Dan MIM Karanganom telah memberikan pelayanan sarana dan pra sarana berdasarkan keharusannya. Hal ini ditegaskan oleh bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku kepala madrasah MIM Karanganom, bahwa:

“Di MIM Karanganom berusaha memberikan pelayanan yang baik, mulai dari guru, sarana atau pra sarannya dan lain sebagainya. memberikan apa yang dibutuhkan misalnya seperti alat atau media untuk belajar. Sebelumnya juga pasti ada perencanaan dalam pengadaan sarana dan pra sarannya. Apa yang dibutuhkan, tetapi menyeleksi dulu terhadap alat atau media yang dibutuhkan. Pengadaan sarana dan prasarana juga menjadi faktor ya, guru dan murid lebih nyaman belajar mengajar di madrasah, terbantu dengan alat yang dibutuhkan. Itu kan menjadi tujuan dari pencapaian proses belajar mengajar. Saya pun selaku yang paling bertanggung jawab dimadrasah melakukan pengawasan dan pemeliharaan terhadap sarana dan pra sarana madrasah, karena itu merupakan aktivitas yang harus dijalankan untuk menjaga atau memelihara dari pemanfaatannya sarana dan prasarana, itu pun demi keberhasilan proses pembelajaran.”

Dalam organisasi pendidikan yang menjadi pemimpin adalah kepala madrasah. Kepala madrasah menjadi penentu titik pusat dan irama madrasah. Dan pemeliharaan menjadi upaya untuk membuat kondisi sarana dan pra sarana tetap terjaga dengan baik dan

menghindari kerusakan yang terlalu dini. Sarana dan prasarana membantu tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di madrasah.

### 3) Pelaksanaan Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru.

Tahap setelah adanya perencanaan yang menjadi tahap awal sebelum dilakukan proses belajar mengajar dimadrasah, dan mengelompokan setiap tugas sesuai dengan kompetensi tenaga pendidikan, maka tahap pelaksanaan adalah eksekusi langsung dari kepala madrasah menjadi beberapa bentuk upaya mengembangkan kinerja guru, mengenai hal pelaksanaan yang dilakukan kepala madrasah MIM Karanganom sebagai berikut:

#### a) Menjalin Kerjasama atau Komunikasi Baik dengan Guru.

Menjalin kerjasama atau komunikasi baik dengan guru menjadi upaya penting yang dilakukan kepala madrasah, selain untuk tercapainya tujuan proses pembelajaran, tetapi menjadi keselarasan dalam tahap proses belajar mengajar. Komunikasi yang baik adalah satu hal penting mencapai tujuan proses pembelajaran. Hal ini ditegaskan pula oleh bapak kepala madrasah, yaitu:

“Komunikasi dengan guru ataupun antar guru terjalin dengan baik. Sering pula guru

konsultasi mengenai kelas, murid atau hal lainnya.”

Menjadi kepala madrasah bukan lagi hanya memantau perkembangan, kekurangan, memberikan sarana dan pra sarana yang dibutuhkan, tetapi melihat kondisi dan peduli terhadap seorang tenaga pendidik adalah menjadi hal penting. Memberikan dukungan dan motivasi, memberi ruang untuk berkonsultasi menjadi upaya terbuka dari kepala madrasah bagi tenaga pendidik.

“Disini juga ada program solving atau pemecahan masalah, entah berkaitan dengan siswa, wali murid ataupun berkaitan dengan kegiatan-kegiatan program madrasah. Karena semua kan bakalan baik-baik aja dengan terjalannya komunikasi yang baik.”

Komunikasi dan interaksi yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan guru ataupun antar guru harus berjalan dengan baik agar pembelajaran berjalan dengan lancar. Karena akan menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di madrasah, sehingga kepala madrasah ataupun guru akan merasa nyaman dan tidak akan tertekan dalam melakukan proses belajar mengajar di madrasah. Dan menjadi kepala madrasah bertanggung jawab penuh terhadap semua kegiatan di madrasah, dan mengupayakan agar tercipta hubungan komunikasi yang baik di lingkungan madrasah.

b) Menjadi Contoh yang Baik.

Seorang kepala madrasah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru dan lingkungan madrasah. Hal baik yang dilakukan salah satunya adalah seperti disiplin waktu, disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun, selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik, dan peneliti mendapatkan penelitian bentuk wawancara yang disampaikan, yaitu:

Kepala madrasah menjadi sorotan atau salah satu contoh ya di lingkungan madrasah. Jadi, saya pribadi harus atau berupaya memberikan contoh yang baik, ya seperti kedisiplinan waktu, tugas. Karena tugas selain saya buat aturan tetapi saya pun berusaha mematuhi aturan yang telah dibuat bersama.”

Bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I selaku kepala madrasah MIM Karangnom merasa perlu memberikan contoh, bukan hanya untuk guru tetapi bagi murid-murid di madrasah. Karena kepala madrasah menjadi contoh utama yang akan menjadi sorotan bagi lingkungan madrasah maupun penilaian masyarakat.

c) Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Tenaga Pendidik atau Guru.

Motivasi merupakan suatu yang sangat menentukan

kinerja seorang kepala madrasah dan motivasi berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Karena motivasi menjadi daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

“Motivasi harus dilakukan, selain menjadi dorongan atau penyemangat guru, juga memberikan pemahaman untuk terus berusaha mencapai proses belajar mengajar sebaik mungkin, bentuk motivasinya juga bermacam-macam, mulai dari material atau morilnya.

Selain itu, bapak Arnest juga menegaskan, yaitu:

“Motivasi yang diberikan di sini seperti di berikannya insentif, kalau rajin dan teladanya ada insentifnya, apalagi yang masih muda-muda kan. Masih kuat, masih semangat terus butuh dorongan lebih. Kalau untuk motivasi yang kayak dakwak gitu ya normal-normal aja, lebih ke realistis sih karena kan kalo kerja kita bagus dan disiplin ya pasti akan di berikan apresiasi yang lebih juga kan.”

Karena motivasi menjadi salah satu unsur yang mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Dan kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada tenaga pendidik, selain untuk pencapaian proses belajar mengajar juga meningkatkan kinerja guru. Membuat guru nyaman dan semangat menjadi bentuk usaha yang dilakukan bapak Codri Mustaqim dan memberikan dukungan dalam bentuk materil juga menjadi salah satu motivasi guna memberikan semangat bagi para guru. Dan agar guru merasa

dihargai dalam kinerjanya yang baik.

d) Memberikan Pembinaan dan Bimbingan bagi Tenaga Pendidik atau Guru.

Kepala madrasah melakukan bimbingan dan mengawasi tenaga pendidik untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya melakukan percakapan pribadi sebagai bentuk bimbingan. Di MIM Kaaranganom bapak Codri Mustaqim melakukan bentuk bimbingan seperti mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan di kecamatan ataupun kabupaten. Dalam melakukan pembinaan yang menyangkut pembinaan terhadap perencanaan pembelajaran kepala madrasah selalu mengecek perangkat administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru. Selain itu kepala madrasah mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan permasalahan yang terkait perencanaan pembelajaran seperti pembuatan silabus dan RPP.

“Memberikan pembinaan yang wajar seperti biasanya saja, ya memberikan kepercayaan atau peluang bagi guru yang mau belajar, mengikuti pelatihan-pelatihan yang di

adakan di kecamatan, kabupaten atau mana saja. Ini menjadi gambaran bahwa guru juga tetap harus belajar terus, di bina terus, tidak biasa saja. Sederhana juga di pembinaannya seperti berkonsultasi aja seperti biasanya, madrasah mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan permasalahan yang terkait perencanaan pembelajaran seperti pembuatan silabus dan RPP dan lainnya.”

#### 4) Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.

##### a) Melakukan Kunjungan Kelas.

Melakukan kunjungan kelas menjadi salah satu tujuan mengetahui bagaimana seorang pengajar pengelola kelas yang telah ditugaskan, kepala madrasah sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di madrasah perlu memantau atau melakukan kunjungan kelas. Beberapa upaya memang dilakukan kepala madrasah agar pengelolaan yang dilakukan seorang tenaga pendidik sesuai dengan rencana dan menjadi tujuan pembelajaran, karena itu, kepala madrasah ikut serta dalam mengupayakan pengawasan secara langsung. Berikut pernyataan dari bapak kepala madrasah.

Bukan hanya saat kunjungan kelas saja, Kami masuk jam 06.45 jadi guru itu harus sudah ada paling tidak 06.30, telat-telat kurang 5 menit harus sudah masuk, jadi nanti setelah sudah bel saya selaku kepala madrasah keliling. Dan tanya sudah lengkap atau belum. Kalau belum biasanya nanya ke guru piket,

jika ada yang tidak hadir, di tanya kenapa, mengapa atau alasannya. Kalau alasan jelas saya izinkan untuk tidak masuk. Di jam belajar juga seperti itu, dalam mengajar. Kan ada jadwal mengajar. Kalau berapa guru d ruang guru lalu berkerumun dalam satu kelas atau ruangan di jam pelajaran, biasanya saya kasih teguran, lalu meminta bertugas kembali. Itu tujuannya kunjungan, sebagai bentuk pantauan terhadap kinerja guru yang sedang bertugas. Di khawatirkan juga mereka mengalami kesulitan di proses belajar mengajar jadi saya bisa membantu.”

Mengenai kunjungan kelas yang dilakukan bapak Codri Mustaqim adalah bentuk pengawasan, mengetahui sejauh mana penguasaan kelas dan pengelolaan dalam kelas, dan menjadi bentuk keberhasilan kinerja dari seorang tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya. Menjadi kewajiban bagi kepala madrasah mengawasi juga menilai kinerja tenaga pendidik.

#### b) Melakukan Observasi Kelas

Observasi kelas yang dilakukan oleh bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah hampir sama dengan melakukan kunjungan kelas, dimana mengetahui pengelolaan dan pemahaman tenaga pendidik. Namun ketika keliling dan observasi setiap kelas bapak Codri Mustaqim mengetahui apa saja yang kurang dari sarana atau alat untuk kelangsungan belajar mengajar di madrasah, dan berikut penegasan dari bapak Codri Mustaqim mengenai observasi kelas yang

dilakukan bapak kepala madrasah.

“Sama saja mbak, cuma yang dilakukan dalam observasi ini lebih untuk mengetahui apa yang kurang dari alatnya yang harus diperbaiki apa saja.”

Selain mengetahui sejauh mana kinerja tenaga pendidik dalam kelas dan dalam proses mengajar, observasi dilakukan sama halnya dengan kunjungan kelas, kepala madrasah dituntut mengawasi atau melakukan observasi kelas dengan tujuan mengetahui sejauh mana kelengkapan peralatan dan bahan yang ada untuk proses belajar mengajar.

#### c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi menjadi proses penyediaan informasi untuk membuat keputusan atau rancangan perencanaan program kedepannya. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MIM Karanganyar merupakan salah satu bentuk pemberdayaan guru dalam proses mengetahui kinerja guru, melihat data dan informasi beberapa bulan setelah terlaksananya proses belajar mengajar di madrasah. Untuk lebih jelasnya ada penegasan dari bapak Codri Mustaqim yaitu:

“Saya harus mengevaluasi kinerja, RPP, program yang telah terlaksana dan lain sebagainya. Saya memberikan evaluasi sekaligus pengarahan kerja itu 3 bulan sekali, seharusnya setiap bulan ya, Cuma dilihat dari kebutuhan saja. Jika ada hal yang urgensi untuk di evaluasi maka kita pun melakukan evaluasi”

Berbagai-bagai bentuk evaluasi yang dilakukan oleh bapak Codri Mustaqim. sebagai bahan evaluasi yang harus dilakukan dengan segala bentuk. Dengan tujuan mengetahui yang kurang dan perlu diperbaiki. Bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah mengevaluasi jika ada hal yang perlu dan sangat urgen dan harus dilakukan segera maka dilakukannya evaluasi. Seperti tanggung jawab tenaga pengajar dalam perihal kedisiplinannya, adapun penegasan beliau sebagai berikut:

“Evaluasi dilakukan dengan harapan dapat memperbaiki proses belajar mengajar yang sudah terlaksana, agar proses belajar mengajar lebih baik. Dan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah MIM Karangnom sudah hampir sesuai dengan yang seharusnya dilakukan. Melakukan evaluasi sebagai bentuk rancangan kedepan agar lebih baik”.

b. Upaya Guru dalam Mengembangkan Kinerjanya.

Aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang guru merupakan wujud dari kinerjanya, dan sebagai seorang tenaga pengajar haruslah mempersiapkan sebelum melakukan belajar mengajar, dan melakukan evaluasi setelah program belajar mengajar terlaksana. Bentuk dari kinerja yang berhasil adalah bagian dari proses atau perencanaan yang harus dilakukan seorang guru. Maka dari itu, sebagian dari rencana harusnya memiliki upaya sehingga rencana

dapat berjalan dengan baik. Adapun tahap dan upaya yang dilakukan oleh guru di MIM Karanganom, adalah sebagai berikut:

1) Melakukan Tahapan Sebelum Pengajaran.

Melakukan rancangan atau tahap awal yang akan menjadi kelanjutan dari proses belajar mengajar dengan baik, dan guru di MIM Karanganom melakukan perencanaan semester, menyusun RAB, pemilihan metode yang akan di gunakan saat proses belajar mengajar, bahan dan pralatan yang akan digunakan, mengevaluasi proses belajar mengajar sebelumnya. Pernyataan ini ditegaskan oleh bapak Arnest Pradana, S.Pd selaku Guru MIM Karanganom yaitu:

“Upaya itu harus dilakukan sebelum proses pembelajaran, dan setelahnya juga. Sebagai bahan evaluasi dari proses hari lalu. Dan upaya yang kami lakukan seperti, melakukan perencanaan semester, menyusun RAB, pemilihan metode yang akan di gunakan saat proses belajar mengajar, bahan dan pralatan yang akan digunakan”.

Karena upaya adalah salah satu bentuk usaha untuk mencapai suatu tujuan, sebagai bentuk dari pemecahan masalah, dan mencari jalan keluar. Tenaga pengajar di MIM Karanganom berusaha melakukan evaluasi setelah dilakukannya proses belajar mengajar, dengan maksut kesalahan atau kekurangan dalam proses belajar mengajar tidak terulang kembali dan untuk mengembangkan proses belajar menegajar di madrasah tersebut.

Selain itu, bapak Codri menegaskan, bahwa upaya yang dilakukan para tenaga pendidik bukan hanya mengenai silabus, menyusun program pengajaran dan lain sebagainya saja, tetapi menguasai mata pelajaran yang akan di ajarkan juga menjadi upaya penting sebelum melakukan proses belajar mengajar dimulai.

“Menguasai mata pelajaran yang akan diajarkan juga kami perhatikan, karena itu bukti dari usaha mengajar kami. Selain itu kami pun berupaya terus, seperti terus belajar ya, mengikuti pelatihan jika ada kesempatan dan mengembangkan kemampuan dengan membaca buku, membaca-baca artikel mengenai perkembangan pendidikan, kamipun berusaha melakukan tugas profesi disiplin dengan rasa pengabdian kami.”

Selain menyusun silabus atau RPP yang dilakukan tenaga pendidik, tetapi menyiapkan diri dalam hal ilmu pengetahuan juga menjadi upaya penting yang harus dilakukan, dengan begitu proses dari pengembangan kemampuan para tenaga pendidik dapat berkembang lagi.

#### a) Tahap Pengajaran

Tahap pengajaran menjadi tahap kedua dalam proses belajar mengajar, karena dalam tahap inilah proses belajar mengajar bisa dikatakan berhasil dan tidaknya. Dalam tahap kedua para guru dituntut dapat menyampaikan informasi

dengan baik, tepat dan akurat, dituntut untuk mengelola dan mengontrol kelas dan juga pelajar dengan baik, menilai dan juga mengajarkan kepribadian yang baik.

Tenaga pengajar juga di tuntutan memberikan pelayanan dengan seharusnya tidak ada kekerasan juga tidak terlalu memanjakan pelajar, tenaga pengajar harus menggunakan tingkah laku verbal dan non verbal dengan baik menggunakan prinsip psikologis.

Dan juga melakukan evaluasi setelah selesai melakukan proses belajar mengajar. Dalam hal ini bapak Arnest Pradana menegaskan dalam wawancara pribadi dengan peneliti pada hari Kamis tanggal 01 September 2022:

“Di era sekarang kinerja sangat dituntut, apalagi orangtua dari wali murid berbeda dengan orangtua dulu. Sekarang lebih sadar dan melek dengan pentingnya proses mengajar bagi anak-anak mereka. Dan yang harus kami lakukan yaitu memberikan pelayanan yang terbaik. Dan kinerja kami haruslah sama atau sebanding dengan yang seharusnya era sekarang. Misal deh, dalam hal kedisiplinan, kami mencoba memberikan contoh hal kecil soal waktu, kami masuk jam 06.45 jadi guru itu harus sudah ada paling tidak 06.30, telat-telat kurang 5 menit harus sudah masuk. Dan kami menuntut kinerja kami misalnya dari dituntut untuk lebih baik dalam mengelola dan mengontrol kelas dan juga pelajar dengan baik, menilai dan juga mengajarkan kepribadian yang baik. Kami juga di tuntutan memberikan pelayanan dengan seharusnya tidak ada kekerasan juga tidak terlalu memanjakan pelajar. Sikap guru itu gak boleh kasar, harus lemah lembut tapi tidak juga

memanjakan.”

Dengan tahap kedua, kinerja akan menjadi pelaksanaan proses belajar mengajar. Adapun upaya-upaya yang sudah dilakukan guru di MIM Karangnom diharapkan dapat menjadi contoh dan memberikan pembelajaran yang sesuai. Tidak hanya itu, dalam proses pelaksanaan pembelajaran belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar langsung, tenaga pendidik banyak dituntut mulai dari kedisiplinan dan dalam pengelolaan kelas juga murid. Hal ini ditegaskan oleh bapak Arnest sebagai salah satu tenaga pendidik di MIM Karangnom, yaitu:

“Dari proses nya itu, banyak hal yang harus dilakukan tenaga pendidik, selain menguasai materi. Kami pun berusaha mengelola kelas dan murid dengan baik, kami berusaha menjalin komunikasi dengan siswa dan wali murid dengan baik, itu kan untuk kelancaran proses mengajar. Tidak hanya itu, hubungan dengan guru pun menjadi upaya. Kenapa? Karena kan ketika kita dilingkungan madrasah, terus komunikasinya baik-baik saja dengan semua, ke tenaga pendidik yang lain itu gak stres, gak beban. Coba kalo komunikasi gak baik, di kelas malah mikirin hal di luar mata pelajaran yang sedang diajarkan.”

Menjadi keharusan bagi tenaga pendidik melakukan segala bentuk upaya sebagai bentuk usaha yang dilakukan demi mencapai tujuan proses belajar mengajar yang baik dan tepat. Memelihara hubungan baik dengan wali murid menjadi upaya selalu dilakukan tenaga pendidik di MIM

Karanganom.

Guru pun berusaha menciptakan dan memelihara hubungan antar sesama guru, maupun murid dalam atau luar kelas. Memberikan pengejaran atau metode yang menarik pun dilakukan oleh para tenaga pendidik di MIM Karanganom bahkan bersedia menjadi teman, sebagai bentuk pendekatan yang dilakukan. Dan pernyataannya yaitu:

“Semua guru mau di sukai murid. Ya usaha kita dengan memberikan metode atau pengajarannya dengan menarik, tetapi kembali lagi. Tidak semua siswa sama dan menyukai ketika dalam kelas. Memberikan pengajaran bukan hanya saat belajar saja ya ka, tetepi ketika di luar mata pelajaran juga, nah d situ kami sllu memberikan contoh atau menjadi teladan yang baik, contohnya selain itu, kami mengingatkan dna memperbaiki kesalahan siswa, yang boleh dilakukan ya boleh, yang tidak ya jangan. Kami memperhatikan perkembangan siswa ka setiap harinya. Dan memberikan ruang atau kami juga berusaha menjadi tempat curhatnya mereka. Karena kalau sudah nyaman mereka gak segan lagi cerita. Sehingga kami tau yang harus dilakukan apa terus berpengaruh tidak dengan pembelajaran dia di madrasah. Begitu kira-kira.”

b) Tahap Sesudah Melakukan Pengajaran.

Tahap yang kedua yang menjadi penilaian bagi kinerja tenaga pendidik, tenaga pendidik di MIM Karanganom melakukan evaluasi kinerja, atau dengan memberikan informasi 3 bulan

sekali kepada kepala madrasah. Guna di nilai kinerja kekurangan dan keberhasilan kinerja selama proses belajar mengajar, dan dalam wawancara tersebut di tegaskan, yaitu:

“Setelahnya, kami melakukan evaluasi. Sebagai bentuk informasi dari kinerja kami. Kekurangan atau keberhasilannya kan jadi terlihat. Selain dari penilaian yang dilakukan bapak kepala madrasah melalui observasi atau kunjungan kelas itu.”

Selain melakukan evaluasi terhadap kinerjanya, tenaga pendidik di MIM Karangnom melakukan evaluasi dan menilai sejauh mana implementasi dari pengajaran tenaga pendidik yang telah berhasil di implementasi siswa, atau menilai siswa dalam keberhasilan belajarnya. Mulai dari perkembangan, kedisiplinan, keaktifan, ke seriusan dalam belajar dan lain sebagainya, dalam hal ini ditegaskan pula oleh bapak Arnest sebagai berikut:

“Setelah melakukan proses belajar mengajar, ada proses setelah pengajaran, melakukan evaluasi terhadap kinerja kami, melakukan penilaian terhadap siswa. Siswanya sudah disiplin atau masih banyak yang tidak tepat aturan, siswanya bisa mengimplementasikan ilmu dari yang kami ajarkan atau tidak. Atau ada faktor lain yang membuat siswa sulit belajar. Pokoknya menilai kinerja dan menilai siswa. Setelah dilakukannya proses belajar mengajar.”

Dalam hal ini tenaga pendidik di MIM

Karanganom melakukan penilaian yang fair dalam penjenjangan dan penentu peringkat bari siswa. Karena penilain yang Fair harus dilakukan, bukan hanya apresiasi bagi siswa tetapi menjadi kepercayaan bagi wali murid karena bentuk kepercayaan pun dapat dinilai ketika para tenaga pendidik memberikan penilaian yang seharusnya dan pantas dibagi siswa.

### **C. Interpretasi Hasil Penelitian**

#### **1. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru**

Upaya menjadi strategi yang menjadi rencana akan dilakukannya proses belajar mengajar. Dan pada saat dilakukan wawancara mengenai upaya kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru banyak yang dapat dijadikan temuan termasuk upaya-upaya yang telah dilakukan oleh bapak kepala madrasah. Adapun hasil temuan penelitian akan dibahas sebagai berikut:

a. Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom.

1) Perencanaan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah memajemen setiap hal yang berkenaan dengan madrasah, termasuk dalam hal perencanaan. Bapak Codri Mustaqim melakukan perencanaan mulai dari penempatan dan bagaimana mengembangkan kinerja untuk para pendidik.

a) Melakukan Rapat Program Kerja di Madrasah.

Di MIM Karanganom melakukan rapat kerja program, tujuannya sebagai tareget atau pedoman dalam target yang akan di capai, misalnya, melakukan rancangan program-program yang harus ada untuk diikuti oleh tenaga pendidik maupun siswa di lingkungan sekolah tersebut.

b) Memberikan Tugas Kepada Guru Sesuai dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru.

Dalam hal ini bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah di MIM Karanganom perlu memberikan tugas kepala tenaga

pendidik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan tugas belajar mengajar di lingkungan madrasah. Tidak sesuai dalam memberikan tugas akan menghambat proses belajar mengajar karena hal itu akan menyulitkan tenaga pendidik.

c) Pengawasan dan Pemantauan Kerja Tenaga Pendidik atau guru.

Pengawasan tidak hanya dilakukan saat proses belajar mengajar, bapak Codri Mustaqim melakukan pengawasan mulai dari pembuatan silabus, RPP dan lain sebagainya. Bertujuan agar perencanaan yang telah dibuat oleh para tenaga pendidik memang sesuai dan tidak perlu di perbaiki. Karena tahap selanjutnya akan berjalan dengan baik selama proses perencanaan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar telah baik dan sesuai.

2) Pengorganisasian Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mencakup seperti, menetapkan tugas yang harus dilakukan, siapa yang akan ditunjuk dengan penempatan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, dan pada tahap ini kepala sekolah melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah di rencanakan dan memberikan tugas pada tenaga pendidik.

a) Penempatan (Pemberian Tugas) yang sesuai Kepada Guru.

Maksud dari penempatan (pemberian tugas) yang sesuai

dengan guru adalah dimana guru tersebut mendapatkan kepercayaan menjalankan tugas yang telah di berikan oleh kepala madrasah. Namun bapak Codri Mustaqim menempatkan guru pada satu bidang mata pelajaran berusaha memberikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang telah di miliki oleh tenaga pendidik tersebut. Hal ini agar mempermudah dalam proses mengajar, karena tenaga pendidik yang menguasai mata pelajaran tersebut akan menjalankan tugasnya dengan lebih maksimal.

b) Melengkapi Sarana dan Prasarana di Madrasah.

Sarana pendidikan adalah semua fasilitas atau peralatan yang digunakan untuk mencapai tujuan secara langsung sebagai penunjang kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena pra sarana secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, kebun, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan sebagainya. Karena sarana dan pra sarana bukan hanya memberikan kenyamanan tetapi membantu dalam peroses belajar mengajar. Sebagai kepala madrasah di MIM Karanganom bapak Codri Mustaqim berusaha memberikan sarana dan pra sarana yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik juga pelajar di lingkungan madrasah.

3) Pelaksanaan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru.

Ada pun upaya yang selanjutnya adalah melalui pelaksanaan.

Dengan melakukan upaya yang dapat memberikan dampak bagi meningkatkannya kinerja guru. Dengan melakukan beberapa upaya dari kepala sekolah, seperti:

a) Menjalin Kerjasama dengan Guru.

Menjalin kerjasama dengan guru adalah upaya yang perlu dilakukan, dan sebagai kepala madrasah dituntut menjalin kerjasama dengan tenaga pendidik atau orang-orang yang berada di lingkungan sekolah. Karena itu berpengaruh penting terhadap proses belajar mengajar.

Menjalin kerjasama yaitu salah satunya adalah menjalin komunikasi baik dengan tenaga pendidik ataupun siswa. Dengan adanya komunikasi baik memberikan gambaran bahwa tenaga pendidik bisa dengan leluasa meminta saran atau program solving jika ada hal yang memang menjadi kendala bagi tenaga pendidik.

b) Menjadi contoh yang baik

Dalam hal ini, Rasulullah SAW pun memerintahkan bagi para pemimpin dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya. Dalam hal ini kepala madrasah berusaha menjadi contoh yang baik dengan melakukan tugasnya dengan baik dan profesional, memiliki sifat yang berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin akan menjadi contoh utama bagi pengikutnya.

c) Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Tenaga Pendidik

Selain memberikan kenyamanan atau kelengkapan dalam

sarana dan prasarana, menjalin kerjasama yang baik dengan tenaga pendidik, bapak Codri Mustaqim juga berusaha memberikan motivasi ataupun dukungan. Berbagai macam motivasi misalnya diberikannya insentif kepada tenaga pendidik atas kinerja baik yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik.

d) Memberikan Pembinaan dan Bimbingan bagi Tenaga Pendidik atau Guru.

Bimbingan adalah satu hal yang perlu dilakukan oleh para pemimpin, termasuk oleh bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah. Dan bapak Codri Mustaqim memberikan bimbingan mulai dari perencanaan, dalam proses pembelajaran yang sedang dilakukan tenaga pendidik, ataupun setelah dilakukannya proses belajar mengajar.

Di MIM Karangnom bapak Codri Mustaqim melakukan bentuk bimbingan seperti mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan di kecamatan ataupun kabupaten. Dalam melakukan pembinaan yang menyangkut pembinaan terhadap perencanaan pembelajaran kepala madrasah selalu mengecek perangkat administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru. Selain itu kepala sekolah mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan permasalahan yang terkait perencanaan pembelajaran seperti pembuatan silabus dan RPP.

4) Pengawasan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Pengawasan menjadi proses pengendalian yang dilakukan oleh bapak kepala madrasah. Pengawasan memberikan nilai dari kinerja tenaga pendidik.

a) Melakukan Kunjungan Kelas

Bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah perlu melakukan kunjungan kelas dengan tujuan memberikan pelayanan terhadap tenaga pendidik juga kepada siswa. Selain ini bapak Codri Mustaqim melakukan bentuk pengawasan, untuk mengetahui sejauh mana penguasaan kelas dan pengelolaan dalam kelas, dan menjadi bentuk keberhasilan kinerja dari seorang tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya. Menjadi kewajiban bagi kepala madrasah mengawasi juga menilai kinerja tenaga pendidik.

b) Melakukan Observasi Kelas

Dalam melakukan observasi kelas sama halnya dengan melakukan kunjungan kelas, namun bagi bapak Codri Mustaqim dengan dilakukannya observasi kelas dapat memantau kinerja dari tenaga pendidik juga dapat mengetahui kelengkapan sarana dan prasarana di lingkungan madrasah. Dengan begitu proses dari upaya yang dapat mengembangkan kinerja dapat terlihat ketika bapak Codri Mustaqim melakukan observasi dengan menilai kinerja pendidik.

c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi menjadi proses penyediaan informasi untuk

membuat keputusan atau rancangan perencanaan program kedepannya. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MIM Karangnom merupakan salah satu bentuk pemberdayaan guru dalam proses mengetahui kinerja guru, melihat data dan informasi beberapa bulan setelah terlaksananya proses belajar mengajar di madrasah. Karena dalam proses ini, kepala sekolah akan melakukan perencanaan untuk program kerja sekolah dan lain sebagainya.

b. Upaya Guru dalam mengembangkan Kinerjanya

Selain mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh kepala madrasah, peneliti juga perlu mengetahui upaya dari guru dalam mengembangkan kinerjanya. Karena dalam hal ini ada perencanaan yang akan dilakukan oleh seorang tenaga pendidik dalam proses pencapaian belajar mengajar di madrasah. Adapun upaya yang dilakukan oleh para tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1) Melakukan Tahap Sebelum Pengajaran

Tenaga pendidik di MIM Karangnom melakukan rancangan sebagai tahap awal sebelum melakukan tugas mengajar. Seperti: melakukan perencanaan semester, menyusun RAB, merancang pemilihan metode yang akan diberikan kepada murid, dan menyiapkan bahan atau alat yang akan digunakan saat melakukan proses belajar mengajar. Tahap ini menjadi upaya awal yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MIM Karangnom karena pada

tahap perencanaan dianggap sangat penting sebelum melakukan proses belajar mengajar. Karena dalam tahap perencanaan akan berpengaruh jika tidak direncanakan dengan matang dan baik.

Selain itu, perencanaan dalam kesiapan mengajar seperti, menguasai mata pelajaran yang akan diberikan juga menjadi upaya awal yang harus dilakukan oleh para tenaga pendidik di MIM Karanganom.

#### a) Tahap Pengajaran

Setelah melakukan berbagai perencanaan, upaya yang selanjutnya harus diperhatikan dalam tahap pengajaran adalah melakukan manajemen yang baik di dalam kelas atau di lingkungan sekolah. dapat mengelola dan mengontrol emosi sebagai bentuk dari upaya pengajaran yang dilakukan oleh tenaga pendidik di MIM Karanganom.

Dalam proses pengajaran, guru dituntut menjadi contoh baik selain kepala madrasah. Maka dari itu tenaga pengajar di MIM Karanganom melakukan kerja dengan sebaik mungkin, memberikan metode yang disukai sehingga minat belajar siswa lebih meningkat, dan menjadikan siswa lebih aktif dalam kelas. Memberikan pengajaran atau metode yang menarik pun dilakukan oleh para tenaga pendidik di MIM Karanganom bahkan bersedia menjadi teman, sebagai bentuk pendekatan untuk proses belajar mengajar yang berhasil.

b) Tahap Sesudah Melakukan Pengajaran

Melakukan evaluasi terhadap kinerjanya sendiri dilakukan oleh tenaga pendidik di MIM Karanganom, agar dapat mengetahui sejauh mana harus dilakukannya peningkatan kinerja pendidik. Tenaga pendidik di MIM Karanganom melakukan evaluasi kinerja, atau dengan memberikan informasi 3 bulan sekali kepada kepala madrasah. Guna di nilai kinerja kekurangan dan keberhasilan kinerja selama proses belajar mengajar. Menilai siswa dengan Fair juga dilakukan oleh tenaga pendidik di MIM Karanganom.

## **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di MIM Karangnom tentang “Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru” dapat diambil beberapa kesimpulan. Maka kesimpulan tersebut peneliti paparkan sebagai berikut:

Yang telah dilakukan oleh kepala Madrasah adalah dengan melakukan upaya-upaya yang baik dalam mengembangkan kinerja, mulai dari melakukan perencanaan sebelum dilakukannya proses belajar mengajar seperti melakukan rapat program kerja madrasah, memberikan tugas kepada guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan dengan melakukan pengawasan kinerja guru. Selain itu, upaya dalam pengorganisasian dilakukan guna mengembangkan kinerja guru, seperti menempatkan dan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dari guru tersebut, melengkapi sarana dan prasarana, dan kepala madrasah melakukan upaya secara internal dengan menjalin kerjasama atau hubungan yang baik dengan tenaga pendidik, memberikan kesempatan belajar mnegembangkan kemampuan para tenaga pendidik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang belum terpecahkan, sehingga peneliti mengajukan beberapa saran. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

Guru:

1. Diharapkan guru dapat lebih mengoptimalkan dan mengembangkan kemampuan dengan aktif mengikuti pelatihan-pelatihan, agar pembelajaran yang juga dapat membuat siswa aktif dalam belajar. Sehingga kinerja tenaga pendidik terlihat jelas dalam proses pengajarannya.
2. Adapun faktor-faktor yang menghambat kinerja guru, sebaiknya tetap memberikan kinerja yang optimal guna memberi dampak baik dalam proses belajar mengajar.

Kepala Sekolah:

1. Diharapkan upaya-upaya yang telah dilakukan tidak dilakukan sekali saja, tetapi dapat mengembangkan upaya-upaya lainnya sebagai strategi dalam pencapaian proses pembelajaran yang baik, dan untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Bagi kepala madrasah, diharapkan dapat memperhatikan adanya faktor-faktor penghambat kinerja guru. Agar guru merasa lebih diperhatikan, sehingga faktor penghambat menjadi faktor yang dapat pendukung bagi kinerja guru, dan lebih maksimal dalam memberikan pengajaran kepada murid.



## DAFTAR PUSTAKA

- Seran, Cindy Greace et.al.. *Kinerja Guru Sekolah Dasar di Masa Pandemi Covid-19 (Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa).*
- Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Cetakan Pertama Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Subroto, B. Suryo. 2004. *Dimensi-dimensi Administrasi Pendidikan disekolah.* Bumi aksara Jakarta.
- Ali Mudlofir, 2012, *Pendidikan Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo persada
- Hermiono, Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nopembri Depi. 2015 *FungsiI Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan KinerjaGuru.* Manajer Pendidikan.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK.* Bandung: Remaja Rosrakarya
- Prasojo, Lantip Diat dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan.* Yogyakarta:GavaMedia.
- Abbas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap KinerjaGuru.* Jakarta, PT Alex Media Komputindo.
- Ismail Muh Ilyas. 2010. *Kinerja dan Kompetensi Guru dalam pembelajaran,*lentera pendidikan.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dariTeori Ke Praktik Edisi Pertama.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin. 2010. *Manajemen Pendidikan : Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah Ed. 1 Cet. 2.*

- Jakarta: Kencana.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Rusman. 2010. Model-Model Pembelajaran : *Megembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Uno, Hamzah B.. 2006. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara/
- Majid, Abdul. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Bilfaqih dan Qomarudin Nur M. 2015. *Esensi Pengembangan Pembelajaran Daring*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amadea, Kezia & Margareta Dinda Ayuningtyas. 2020. *Perbandingan Efektivitas Pembelajaran Sinkronus dan Asinkronus Pada Materi Program Linear*. Jurnal primatika, Vol. 9 No. 2.
- Djamarah. 2005. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soandi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: aditama.
- Russamsi, Yunus et.al. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19*, Journal of Educational Management. Vol. 2 No. 3.
- Sudrajat, Jajat. 2020. *Kompetensi Guru di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. vol. 13 No. 1.
- Busyra, Sarah dan Lutfiah Sani. 2020. *Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta*, Jurnal PendidikanIslam, Volume 3 No. 01.
- Seran, Cindy Greace et.al. *Kinerja Guru Sekolah Dasar di Masa Pandemi Covid-19* (Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa).

- Pidarta, Made. 1995. *Peranan Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta:PT. Gramedia.
- Lexy, Moleong J. 2008. *Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2008.
- Undang-undang Dasar, 1945, Surabaya: Apollo
- Ngalim Purwanto, 2010, *administrasi supervisi pendidikan*, Bandung: Remaja Rosyadika

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

***FIELD-NOTE OBSERVASI***

Kode : 0.01  
Judul : Observasi Penelitian  
Informan : Bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I  
Tempat : Ruang Kepala Madrasah  
Waktu : Selasa, 01 September 2022 pukul 08.00-09.00 WIB

Hari Selasa 01 September 2022, peneliti berangkat ke MIM Karanganom untuk memberikan surat izin penelitian kepada Bapak Codri Mustaqim selaku kepala madrasah. Peneliti sampai di MIM Karanganom pada pukul 08.00 WIB, sebelum masuk ke ruang kepala madrasah, peneliti menyiapkan surat izin penelitian yang akan diberikan kepada bapak Codri. Kemudian peneliti bertemu dengan bapak Codri dan memberikan surat izin penelitian serta meminta izin untuk melakukan penelitian. Setelah peneliti bertemu dan berbincang-bincang dengan kepala madrasah, beliau memberikan izin untuk melakukan penelitian di MIM Karanganom dan bersedia membantu hingga akhir penelitian. Setelah selesai memberikan surat izin penelitian dan diizinkan untuk melakukan penelitian, peneliti langsung melakukan observasi terkait kondisi madrasah MIM Karanganom

***FIELD-NOTE OBSERVASI***

Kode : 0.02  
Judul : Observasi Proses Pembelajaran  
Informan : Bapak Arnest Pradana, S.Pd  
Tempat : MIM Karanganom  
Waktu : Rabu, 02 September 2022 pukul 08.00-09.00 WIB

Pada hari Kamis, 02 September pukul 08.00 WIB peneliti mendatangi MIM Karanganom untuk melakukan observasi pembelajaran di kelas III . Peneliti menemui bapak Arnest selaku wali kelas III untuk mengamati proses pembelajaran terkait dengan upaya kepala sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru dalam Pembelajaran. Kegiatan observasi diawali dengan guru mengawali pembelajaran dengan mengucapkan salam kemudian dilanjutkan dengan berdoa'a bersama-sama, setelah berdoa dilanjutkan guru menanyakan kabar dan memotivasi siswa, mengecek kehadiran siswa. Guru mengulang sedikit terkait materi pembelajaran sebelumnya.

Guru menjelaskan materi pada hari tersebut. Setelah menjelaskan materi, guru melakukan tanya jawab dengan siswa. Kemudian guru menentukan tutor berdasarkan penguasaan terhadap materi pembelajaran, dilanjutkan dengan guru memberikan arahan kepada tutor mengenai apa saja yang harus dilakukan yaitu mengajari teman-teman dan memaparkan tugas yang harus diselesaikan. Setelah itu guru membentuk kelompok belajar yang terdiri dari tutor dan temannya.

Kemudian guru melaksanakan pembelajaran dengan cara tutor menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa yang belum paham mengenai materi pembelajaran. Dilanjutkan dengan guru memberikan latihan soal yang wajib diselesaikan, tutor sebaya menolong temannya untuk menyelesaikan soal latihan dan memaparkan penjelasan materi yang tidak dimengerti temannya dalam kelompok. Pada saat berlangsungnya pembelajaran, guru meluruskan jika ada siswa yang keliru. Guru memonitoring proses pembelajaran dan mengevaluasi kemampuan masing-masing tutor dan peserta didik lainnya. Pembelajaran diakhiri dengan guru memberikan penguatan materi dan menyimpulkan materi pembelajaran.

Pada saat berlangsungnya observasi tersebut, siswa terlihat bersemangat dan antusias saat pembelajaran berlangsung. Antara siswa yang membimbing temannya dan siswa yang dibimbing temannya terlihat akrab dan santai saat mengerjakan tugas dari guru. Siswa yang belum paham tidak enggan bertanya kepada teman yang mengajarnya, keduanya saling belajar dengan baik serta menjadi lebih aktif dalam kelas. Siswa yang membimbing temannya belajar terlihat senang karena bisa membantu. Guru memonitor kegiatan belajar dan mengondisikan kelas dengan baik.

***FIELD-NOTE OBSERVASI***

Kode : 0.03  
Judul : Observasi Proses Pembelajaran  
Informan : Bapak Arnest Pradana, S.Pd  
Tempat : MIM Karanganom  
Waktu : Rabu, 02 September 2022 pukul 09.00-10.00

Kamis, 02 September 2022 sekitar jam 09.00 saya melakukan observasi dan wawancara pertama kali dengan Bapak Arnest selaku guru kelas III terkait pengembangan kinerja dalam pembelajaran yang ada di MIM Karanganom, untuk mengetahui kondisi awal madrasah yang akan saya teliti.

Peneliti : Assalamualaikum Pak Arnest, perkenalkan saya Indri Damayanti mahasiswa dari UIN Raden Mas Said Suarakarta yang kemarin sudah menghubungi bapak melalui chat WA.

Bapak Arnest : Wa'alaikumussalam mbak, iya mbak Indri Ada yang di bantu mbak?

Peneliti : Iya bu, rencananya saya akan melakukan penelitian mengenai pembelajaran cara kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja Guru pak.

Bapak Arnest : Owalah ya mbak, silahkan.

Peneliti : Saya izin untuk bertanya-tanya terkait pembelajaran terdahulu yang ada di MIM Karanganom ya pak.

Bapak Arnest : ya mbak

Peneliti : Apa yang bapak lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran?

Bapak Arnest : sebelum melakukan proses pembelajaran, terlebih dahulu biasanya saya melakukan persiapan dengan menyiapkan materi, rpp, silabus sama metode yang akan saya gunakan nanti saat pembelajaran.

Peneliti : Di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas apakah ada metode- metode yang bapak laksanakan dalam proses pembelajaran?

Bapak Arnest : iya, dalam kegiatan pengajaran dikelas saya berusaha untuk menerapkan berbagai metode pengajaran yang bervariasi, mulai dari metode ceramah, diskusi kelompok, dan metode penggunaan media Semua di sesuaikan dengan materi pelajaran yang akan diajarkan. Selain itu sebelum mengajar saya mencari referensi lain yang mendukung pengajaran materi tersebut,

Peneliti : Jenis evaluasi apa yang bapak lakukan dalam mengevaluasi hasil pembelajaran siswa?

Bapak Arnest : Jenis kegiatan evaluasi yang saya lakukan yaitu evaluasi Tanya

jawab sebelum dan sesudah melakukan proses pengajaran, guna untuk mengetahui kesiapan siswa dalam proses belajar mengajar. Kemudian jenis kegiatan evaluasi lainnya adalah dengan melakukan evaluasi pada hasil belajar peserta didik dengan memberikan soal-soal yang sudah dipelajari, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran serta pemahaman siswa sudah tercapai atau belum. Oleh karena itu harapan saya dengan adanya pelaksanaan evaluasi ini saya dapat mendapatkan masukan dalam peningkatan kinerja di MIM Karanganyar.

Peneliti : Peran kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru terdapat peran sebagai *leader* (pemimpin), yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru dalam perannya tersebut sebagai pemimpin?

Bapak Arnest : ya baik, salah satu peran beliau sebagai pemimpin adalah mengarahkan dan membimbing guru. Nah, di MIM Karanganyar dalam pengajaran menggunakan kurikulum K13, saya merasakan perannya sebagai seorang pemimpin dimana pada saat saya melakukan proses pengajaran di kelas, kepala sekolah melihat cara mengajar saya dari awal pembelajaran sampai 15 menit pengajaranku dan saat itu saya menjelaskan penuh kepada murid-muridku, saya pikir menurut beliau bagus. Ternyata pada saat jam istirahat selesai kegiatan sholat dzuhur berjamaah beliau

memanggilku lalu memberikan arahan dan bimbingan kepada saya. Kata Beliau karena ibu adalah seorang guru agama, dan pada kurikulum K13 di dalamnya terdapat indicator baca tulis qur'an, sebaiknya sebelum ibu menjelaskan isi kandungan pelajaran tadi, terlebih dahulu ibu menyuruh siswa mengaji. Dan yang berperan aktif adalah siswa, bukan guru. Guru hanya memberikan arahan, masukan, dari materi yang diskusikan tadi apabila murid sdh tidak memahami barulah kita sebagai guru membantunya.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku administrator?

Bapak Arnest : menurut saya, dalam mengelolah administrasi kegiatan pembelajaran guru, kepala madrasah ini selalu melihat perangkat pembelajaran guru mulai dari silabus, RPP, dan kalender pendidikan. Kata beliau setiap melakukan proses pembelajaran harus melengkapi semua perangkat tersebut agar proses pembelajaran terstruktur dengan baik.

Peneliti : Menurut bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku inovator?

Bapak Arnest : Kalau menurut saya, bila saya membandingkan dengan kepala madrasah sekarang ini peningkatan kinerja kami selaku guru sangat menonjol. Mengapa saya kayakan demikian, karena dulu sewaktu kepala madrasah yang lama pembinaan tentang mutu guru, model

pembelajaran guru, fasilitas, dan penerapan kedisiplinan belum terlalu diterapkan oleh guru. Sekarang dengan kepemimpinan beliau ini perubahan sudah banyak sekali. Mulai pembinaan guru, beliau menekankan agar semua guru harus menjadi panutan bagi guru-guru lain terutama tentang mutu guru dan model pembelajaran guru, serta kedisiplinan guru

Peneliti : Satu lagi bapak yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengembangkan kinerja guru?

Bapak Arnest : Cara kepala madrasah memotivasi kami selaku guru, salah satunya dengan memberikan penghargaan kepada kami yang selalu disiplin, dan berprestasi serta memberikan teguran kepada guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran. Itulah salah satu motivasi yang dilakukan beliau pada kami.

Peneliti : Baik pak Arnest. Mungkin itu dulu yang saya tanyakan ke bapak, terimakasih untuk waktunya bapak, mohon maaf sudah mengganggu waktu bapak.

Bapak Arnest : Sama-sama, mbak. Tidak mengganggu mbak.

Peneliti : Saya pamit dulu nggih pak, Assalamualaikum warahmaullahi wabarakatuh

Bapak Arnest : Iya mbak, Wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh.

Lampiran 2

***FIELD-NOTE WAWANCARA***

Kode : W.01

Judul : Wawancara dengan Kepala Madrasah

Informan : Bapak Codri Mustaqim, M.Pd.I

Tempat : MIM Karanganom

Waktu : Kamis, 04 September 2022 pukul 09.00 WIB

Peneliti : Assalamualaikum Bapak

Bapak Codri : Waalaikumsalam mbak indri

Peneliti : Sebelumnya mohon maaf sudah mengganggu waktunya pak Codri. Kedatangan saya kemari saya ingin melakukan wawancara dengan panjenengan terkait Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru pak.

Bapak Codri : Iya silahkan mbak Indri

Peneliti : Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan di MIM Karanganom?

Bapak Codri : Menurut saya, saya menggunakan kepemimpinan pembelajaran, karena sebagai guru dimadrasah bisa efektif belajar mengajar dimadrasah melalui kedisiplinan. Jadi kalau guru masuk dan kepulangannya juga tepat waktu. Sehingga alhmdulillah seperti apa yang mbak indri lihat, jika dijam segini, sudah tidak ada orang. Hal ini karena semua guru sudah masuk kedalam kelas. Selain itu saya selaku kepala sekala selalu mengarahkan kedisiplinan terhadap setiap guru dan pegawai yang ada disini. Dan alhamdulillah, selama saya memimpin menjadi kepala sekolah selama 3 tahun, saya bisa meningkatkan akdemik ataupun ekstrakurikuler.

Peneliti : Sebagai kepala madrasah peran dan tanggung jawab apa yang harus dijalankan dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganom?

Bapak Codri : peran dan tanggung jawab yang saya lakukan sebagai seorang kepala madrasah harus berperan sebagai pendidik dimana dalam hal ini saya harus mampu membimbing guru, membimbing karyawan. Selanjutnya peran saya Sebagai pemimpin dimadrasah sudah menjadi tugas dari kepala sekolah untuk mengarahkan, membimbing para guru dalam memberikan bimbingan tentang admistrasi kelas kepada guru seperti pembuatan RPP,silabus dan

bahan ajar yang mereka ajarkan kepada siswa untuk meningkatkan kinerja terutama guru. Selanjutnya peran saya sebagai melihat proses pembelajaran yang dilakukan guru-guru lain maka kepala madrasah mengetahui kekurangan-kekurangan guru dalam proses pembelajaran dan setelah itu mengevaluasi hasil pembelajaran dan memberikan solusi dalam upaya perbaikan peningkatan kinerja. Selanjutnya peran saya sebagai manajer Sebagai manajer kepala madrasah harus memiliki keahlian dalam pembuatan dan penyusunan pencapaian yang ingin dicapai oleh sekolah. Cara yang digunakan yaitu melaksanakan perencanaan program, melakukan pengorganisasian, melakukan koordinasi, serta pengawasan kepada setiap guru, sehingga setiap guru bisa mengetahui apa saja yang akan mereka kerjakan sesuai yang telah direncanakan oleh kepala sekolah yang disesuaikan dengan tujuan sekolah. Kemudian peran administrator bagi saya, yaitu saya harus bisa melakukan pengelolaan pada administrasi siswa, pengelolaan administrasi kepegawaian, serta layanan keuangan. Setelah itu peran saya sebagai seorang inovator adalah saya melakukan sebuah perubahan pada bagian personalia, tujuan supaya bisa terfokus pada mutu guru serta model pembelajaran guru. Kemudian saya juga melakukan perlengkapan sarana dan prasarana di lingkungan sekolah dan juga saya juga berperan dalam penerapan kedisiplinan pada

saat proses pembelajaran. Serta saya juga berperan sebagai seorang motivator, yang mana peran ini bertujuan untuk memberikan reward kepada setiap guru yang mempunyai prestasi.

Peneliti : Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak menyikapi setiap aspirasi bawahan bapak baik yang bersifat saran maupun kritikan?

Bapak Codri : semua masukan baik itu kritik ataupun saran yang masuk ke saya, saya akan menerimanya dengan senang hati, karena jika kita ingin maju maka kita harus bisa menerima baik itu kritikan ataupun saran jika itu baik untuk kemajuan kita.

Peneliti : Usaha-usaha apa yang bapak lakukan dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganyar?

Bapak Codri : adapun usaha saya yaitu program dulu yang tadinya belum berjalan, sekarang sudah berjalan. Seperti pada hari jumat ada namanya jumat imtaq dimana pada hari itu melaksanakan pengajian atau yasinan. Selain itu diselingi dengan namanya jumat sehat. Dimana pada hari itu semua berolahraga. Jadi tidak hanya imtaq saja tapi tiap hari jumat itu diselingi dengan fisik agar sehat. Program selanjutnya itu pada jam 12.00 merupakan keluar main kedua guna untuk melaksanakan sholat dzuhur

Peneliti : Bagaimana bentuk perencanaan bapak dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganyar?

Bapak Codri : perencanaan saya melalui kemampuan inovasi. Dimana saya harus

melakukan perubahan tidak boleh tidak. Bagaiman seorang guru agama harus mempunyai kemampuan yang tinggi, disertai dengan keterampilan teknik pembelajaran yang bagus, serta metode pembelajarn yang bervariasi, sehingga anak didik dapat menyerap pembelajaran yang diberikan.

Peneliti : Bagaimana bentuk pengawasan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di MIM Karanganom?

Bapak Codri : pengawasan sepeti yang seperti mbak indri lihat tadi, setelah apel jam 07.00 jam 07.15 itu sudah masuk. Jadi saya kontrol bukan hanya guru saja malainkan untuk semua guru dan siswa. Apa bial pada jam tersebut guru yang tidak datang atau yang belum sempat hadir, saya menghubungi mereka dan apabilas alasan guru tidak datang, maka saya masuk ke kelas tersebut dan menanyakan masalah-masalah apa yang di dapat dalam metode pembelajaran guru tersebut.

Peneliti : Bagaimana supervisi pendidikan yang bapak lakukan di MIM Karanganom?

Bapak Codri : supervisi pendidikan yang saya lakukan yaitui kan sebulum awal pembelajaran saya mengadakan pertemuan guru, seperti kemarin. Dan kami lakukanjuga sebelum tahun ajaran baru kami melkukan musyawarah guru atau MGMP dan pematerynya dari pengawan/ dinas. Kemudian kami sudah komitmen agar pembuatan perangkat

perencanaan pembelajaran agar diselesaikan sebelum masuk kelas, dan setiap hari sabtu mengsupervisi agar guru selalu mempersiapkan bahan ajarnya.

Peneliti : Baik pak terimakasih atas waktunya, assalamu'alaikum pak.

Bapak Codri : Iya mbak, wa'alaikumussalam warahmatullahi wabarakatuh.

### Lampiran 3

#### **DOKUMENTASI WAWANCARA DAN OBSERVASI**



Hari Pertama datang ke MIM Karangnom



Wawancara dengan kepala madrasah MIM Karangnom

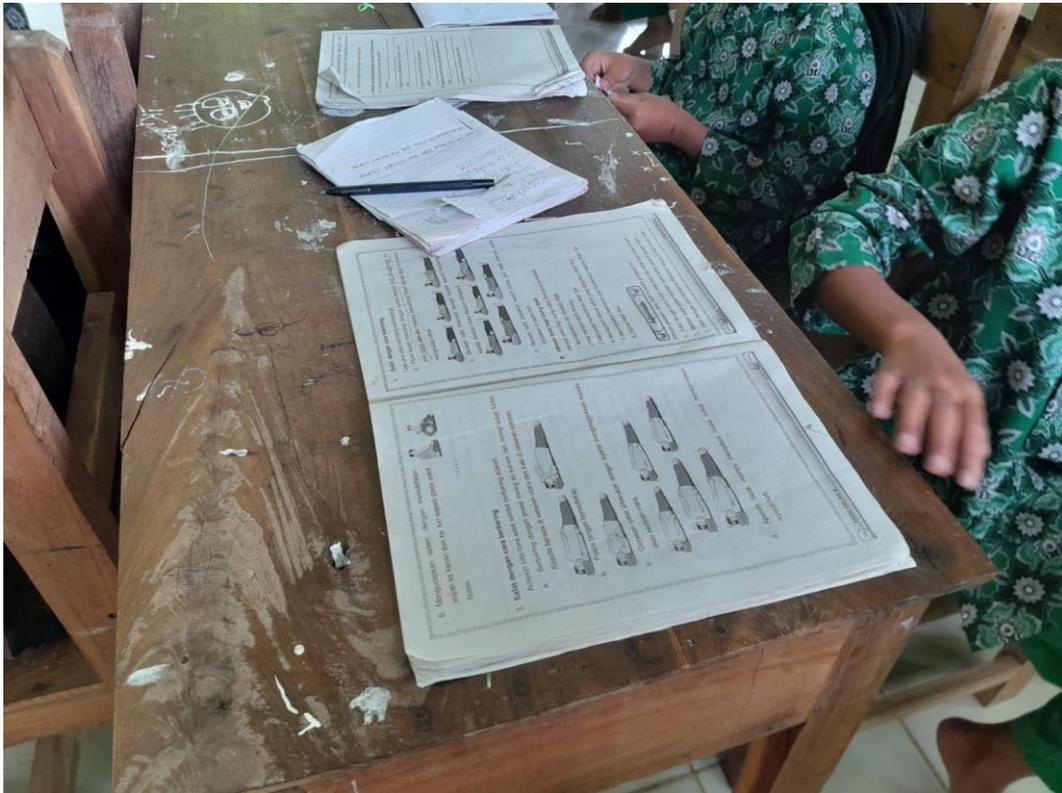


Wawancara dengan Bapak Arnest Pradana



Guru memberi pertanyaan kepada murid





Murid mengerjakan soal



kondisi Kelas III MIM Karanganom



Halaman MIM Karanganom

## Lampiran 4

**PERMOHONAN IJIN PENELITIAN**


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH**  
 Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telepon 0271 - 781516 Faksimile 0271 - 782774  
 Website : www.uinsaid.ac.id E-mail : info@uinsaid.ac.id

Nomor : B-3606 /Un.20/F.III.1/PP.00.9/10/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
 Kepala MIM Karanganom  
 Di  
         Tempat

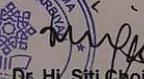
Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir / Skripsi, Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta memohon ijin atas:

Nama : Indri Damayanti  
 NIM : 183141010  
 Jurusan / Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
 Semester : 9  
 Judul Skripsi : upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di Mim Karanganom Tahun 2022/2023

Waktu Penelitian : 26 Oktober 2022 - Selesai  
 Tempat : MIM Karanganom

Untuk mengadakan penelitian di Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka memenuhi penulisan skripsi untuk mendapatkan gelar sebagai sarjana.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 25 Oktober 2022  
 a.n. Dekan,  
  
  
**Dr. Hj. Siti Choiriyah, S.Ag., M.Ag.**  
 NIP. 19730715 199903 2 002

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta

## Lampiran 5

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH  
MADRASAH IBTIDAIYAH MUHAMMADIYAH  
( MIM KARANGANOM )  
KECAMATAN SUKODONO KABUPATEN SRAGEN  
Alamat : Sidomulyo, Karanganom, Sukodono, Sragen 57263  
E-mail : [mimkaranganom@gmail.com](mailto:mimkaranganom@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: MI.65/53/MIMK/XI/2022

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **CHODRI MUSTAQIM, M.Pd.I**  
Jabatan/Pekerjaan : Kepala Madrasah  
Unit Kerja : MI Muhammadiyah Karanganom  
Alamat : Sidomulyo RT 15 Karanganom Sukodono Sragen  
NSM : 111233140044

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : **Indri Damayanti**  
NIM : 183141010  
Asal Perg. Tinggi : UIN Raden Mas Said Surakarta  
Jurusan/Prodi : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Telah melaksanakan penelitian di MI Muhammadiyah Karanganom Mulai Oktober 2022 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul "*Upaya Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Tahun 2022/2023*"

Demikian Surat Keterangan ini diberikan dengan sebenar-benarnya kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukodono, 14 November 2022

Kepala Madrasah,  
MI Muhammadiyah Karanganom



*Handwritten signature of Chodri Mustaqim, M.Pd.I*  
**CHODRI MUSTAQIM, M.Pd.I**

## Lampiran 6

**PEDOMAN WAWANCARA****“Upaya Kepala Madrasah dalam mengembangkan Kinerja Guru di MIM Karanganom Kec. Sukodono Kab. Sragen Tahun 2022/2023”****A. Wawancara dengan Kepala Madrasah.**

1. Menurut bapak kepemimpinan seperti apa yang di butuhkan di MIM Karanganom ini?
2. Sebagai kepala sekolah fungsi dan tanggung jawab apa yang harus di lakukan di MIM Karanganom?
3. Sebagai pemimpin, bagaimana cara bapak menyikapi kritikan atau saran dari rekan kerja bapak (guru kelas)?
4. Menurut bapak bagaimana dengan kinerja guru dalam melakukan pembelajaran di MIM Karanganom?
5. Usaha- usaha yang dapat di lakukan dalam mengembangkan kinerja guru dalam pembelajaran di MIM Karanganom?
6. Bagaimana bentuk perencanaan bapak dalam mengembangkan kinerja guru saat pembelajaran di MIM Karanganom?
7. Bagaimana bentuk pengawasan Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru saat pembelajaran di MIM Karanganom?
8. Bagaimana bentuk Kepala Sekolah dalam mengembangkan kinerja guru saat pembelajaran di MIM Karanganom?
9. Bagaimana pengawasan yang bapak lakukan di MIM Karanganom?

**B. Wawancara dengan Guru MIM Karanganom.**

1. Apa yang bapak lakukan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran?
2. Di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas apakah ada metode-metode yang bapak laksanakan dalam proses pembelajaran?
3. Jenis evaluasi apa yang bapak lakukan dalam mengevaluasi hasil pembelajaran siswa?
4. Peran kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru terdapat peran sebagai *leader* (pemimpin), yang saya ingin tanyakan apa yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru dalam perannya tersebut sebagai pemimpin?
5. Menurut bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku administrator?
6. Menurut bapak bagaimana peran kepala madrasah selaku inovator?
7. Satu lagi bapak yang saya ingin tanyakan, bagaimana peran kepala madrasah sebagai motivator dalam mengembangkan kinerja guru?



**PEMERINTAH KABUPATEN SRAGEN**  
**KORWIL DINAS PENDIDIKAN KEC. SUKODONO**

Jl. Dr. Sutomo No. 2A Telp. (0271) 891052  
 Fax. (0271) 891052 website : <http://disdikbud.sragenkab.go.id> email : [disdikbud@sragenkab.go.id](mailto:disdikbud@sragenkab.go.id)  
 S R A G E N

**SURAT PERINTAH TUGAS**

Nomor : 094 / / 04 / LD / XI / 2022

**DASAR** : Mengikuti Diklat Perencanaan Pembelajaran 2 dan Lokakarya Toleransi/Kebhinekaan

**MEMERINTAHKAN :**

**KEPADA** : 1 Nama : ARNEST PRADANA, S.Pd  
 NIP : -  
 Pangkat/Gol. Ruang : - / -  
 Jabatan : GURU

**UNTUK** : MENGIKUTI DIKLAT

Hari : Senin – Rabu  
 Tanggal : 14 - 16 November 2022  
 Waktu : 08.00 S/d selesai  
 Tempat : LOR IN HOTEL SOLO

Untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab dan melaporkan hasilnya

Ditetapkan di : Sragen  
 Pada tanggal : 14 November  
 2022

kepala Madrasah  
Kabupaten Sragen

**Codri Mustaqim, M.Pd.I**

Pembina

NIP. -

Lampiran 8

**SERTIFIKAT GURU**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Nama : Indri Damayanti

TTL : Sragen, 04 Januari 2001

Alamat : Ngringinsari Rt.09 Baleharjo Sukodono Sragen

Riwayat Pendidikan :

- |                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| 1. SD Negeri Baleharjo 2        | Lulus Tahun 2012 |
| 2. SMP PGRI 5 Sukodono          | Lulus Tahun 2015 |
| 3. MAN 1 Sragen                 | Lulus Tahun 2018 |
| 4. UIN Raden Mas Said Surakarta | Angkatan 2018    |