

**PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KINERJA
GURU DI MA NAWAKARTIKA KALIKATIR SELOGIRI WONOGIRI
TAHUN AJARAN 2022/2023**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dalam Bidang Pendidikan Agama Islam



Oleh :

Dendy Rama Praditya

193111189

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH

UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

2023

NOTA PEMBIMBING

Hal : Skripsi Dendy Rama Praditya

NIM : 193111189

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 saudara :

Nama : Dendy Rama Praditya

NIM : 193111189

Judul : Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA
Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri Tahun Ajaran 2022/2023

Telah memenuhi syarat untuk di ajukan pada sidang munaqasyah skripsi guna
memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan.

Demikian atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Surakarta, 12 April 2023
Pembimbing



Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt.
NIP.19731231 200112 1 006


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri Tahun Ajaran 2022/2023" yang disusun oleh Dendy Rama Praditya (193111189) telah dipertahankan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta pada hari ~~Selasa~~ tanggal ~~18 April 2023~~ dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Pendidikan Agama Islam.

Penguji 2

Merangkap Sekretaris : Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt.

NIP. 19731231 200112 1 006



Penguji 1

Merangkap Ketua : Dr. Hakiman, S.Pd.I., M.Pd.

NIK. 19821205 201701 1 001



Penguji Utama : Dr. Hj. Siti Choiriyah, S.Ag., M.Ag..

NIP. 19730715 199903 2 002

Surakarta, 4 Mei 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah



Prof. Dr. H. Baidi, M.Pd.

NIP. 19400302 199603 1 001

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karuniaNya kepada hambaNya, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua saya, Bapak Eko Budiyanto dan Ibu Sudarmi, selalu memberikan nasihat, doa dan semangat yang seantiasa meridhoi dalam setiap langkah hidup saya.
2. Adik kandung saya, Rivan Adi Praditya, yang selalu mendukung, mendo'akan dalam setiap langkah saya.
3. Bapak Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt. yang telah memberikan bimbingan hingga skripsi ini selesai dikerjakan.
4. Keluarga Cemplon *Family*, Mudho Tinulad dan Guru SDN 3 Jaten yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan pengertian sekaligus doa.
5. Sahabat-sahabat kelas F PAI yang selalu memberikan motivasi.
6. Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta.

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat Kami

QS. As-Sajdah (32) Ayat 24

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dendy Rama Praditya

NIM : 193111189

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikampir Selogiri Wonogiri Tahun Ajaran 2022/2023” adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi maka saya siap dikenakan sanksi akademik.

Surakarta, 12 April 2023

Yang Menyatakan,



Dendy Rama Praditya

193111189

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji hanya milik Allah, Rabb semesta alam yang telah memberikan segala nikmat dan karunia-Nya kepada makhluk-Nya, sehingga atas segala nikmat yang diberikan-Nya tidak ada satupun yang luput dari pemeliharaan-Nya.

Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad saw beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya yang telah menunjukkan manusia dari zaman kegelapan menuju zaman benderang seperti sekarang ini. Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Adapun judul skripsi ini adalah : “PERAN KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI MA NAWAKARTIKA KALIKATIR SELOGIRI WONOGIRI TAHUN AJARAN 2022/2023”.

Penulisan skripsi ini dapat selesai tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil. Dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, 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. Kholis Firmansyah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
4. Yayan Andrian, S.Ag, M.Ed.Mgmt., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Segenap bapak dan ibu dosen serta karyawan UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu dan pelayanan sehingga studi ini dapat selesai.
6. Riski Nugroho, S.Pd. selaku Kepala Madrasah MA Nawakartika Kalikatir Selogiri Wonogiri

7. Para guru dan karyawan MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri yang sudah banyak membantu dan memberikan informasi.
8. Teman-teman seperjuangan yang membantu dan mendukung dalam penelitian, sehingga Penulis dapat memperoleh data dalam penulisan skripsi.
9. Semua pihak yang telah membantu Penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk perbaikan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangsih bagi dunia pendidikan Islam dan dunia pendidikan pada umumnya

Surakarta, 12 April 2023

Penulis

Dendy Rama Praditya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
NOTA PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
1. Kepala Sekolah/Madrasah.....	9
a. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah	9
b. Syarat-syarat Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah.....	10
c. Fungsi dan Peran Kepala Sekolah/Madrasah	16

2. Kinerja Guru.....	21
a. Pengertian Kinerja Guru.....	21
b. Peran, Tugas dan Tanggungjawab Guru.....	22
c. Aspek-aspek Kinerja Guru	24
d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	31
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Setting Penelitian	42
C. Subyek dan Informan	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Teknik Keabsahan Data	45
F. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN	49
A. Fakta Temuan Data Penelitian	49
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	49
2. Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur.....	60
B. Intepretasi Data Penelitian	84
BAB V PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

ABSTRAK

Dendy Rama Praditya, 2023, *Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri Tahun Ajaran 2022/2023*. Skripsi: Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta

Pembimbing : Yayan Andrian, S.Ag., M.Ed.Mgmt

Kata Kunci : Peran Kepala Madrasah, Kinerja Guru

Peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam pendidikan, dalam peningkatan mutu pendidikan peran guru menjadi tugas utama, sehingga kinerja guru harus maksimal, kinerja guru yang maksimal di pengaruhi dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru oleh karena itu peran kepala madrasah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru yang menunjang mutu pendidikan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui peran kepala madrasah sebagai motivator dan manajer dalam peningkatan kinerja guru di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri Tahun 2022/2023, karena kedua peran ini yang terlihat atau dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dengan sekolah yang masih baru.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 – Maret 2023 di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri. Subjek dalam penelitian adalah Kepala Madrasah, sedangkan informan dalam penelitian ini adalah Wakamad Kurikulum, Guru dan Kepala TU. Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang sudah terkumpul diperiksa dengan triangulasi sumber data dan triangulasi metode, selanjutnya dianalisis dengan model interaktif dengan tiga tahapan yaitu melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Manajer Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri Wonogiri Tahun 2022/2023 adalah sebagai berikut : Peran kepala madrasah sebagai motivator yaitu Pengaturan Lingkungan Fisik, Pengaturan Suasana Kerja, Meningkatkan Kedisiplinan, Memberi dorongan/motivasi, Memberikan Penghargaan, Penyediaan Sumber Belajar Yang Memadai, selanjutnya peran kepala madrasah sebagai manajer yaitu Memberikan Tugas Mengajar Sesuai Dengan Bidang Pendidikan, Melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), Memberikan Pelatihan Kepada Guru, Melakukan Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 3.1 Analisis Data Model Interaktif dari Miles dan Huberman	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MA Nawakartika Kalikatur Selogiri..	59

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik	40
Tabel 4.2 Daftar Guru dan Karyawan MA Nawa Kartika	41
Tabel 4.3 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Guru	42
Tabel 4.4 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Pegawai	43
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	103
Lampiran 2. Pedoman Observasi	104
Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi	105
Lampiran 4. Field Note Wawancara	105
Lampiran 5. Field Note Observasi	133
Lampiran 6. Field Note Dokumentasi	138
Lampiran 7 Lampiran Foto	139
Lampiran 8. Penilaian Kinerja Guru	144
Lampiran 9. Surat Pengajuan Judul Skripsi	149
Lampiran 10. Surat Permohonan Ijin Penelitian	152
Lampiran 11. Surat Keterangan Penelitian	153
Lampiran 12. Daftar Riwayat Hidup.....	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sudah timbul kesadaran pada diri banyak orang, bahwa pembangunan pendidikan merupakan peristiwa yang tidak akan pernah selesai selagi peradaban manusia masih berjalan. dari hari ke hari selalu kita saksikan bersama berbagai inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Secara pandangan mikro, peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya sangat ditentukan oleh operasionalisasi manajemen ditingkat sekolah. Peran utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah tersebut terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitasnya, dalam peran bersama atau masing - masing.

Pendidikan merupakan bidang yang memfokuskan kegiatan pada proses belajar mengajar (transfer ilmu). Dalam proses tersebut rankai psikologi sangat diperlukan untuk memahami keadaan pendidik dan peserta didik. Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi, pendidikan merupakan usaha manusia untuk mengingatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses trnsformasi sehingga dalam menghasilkan kualitas yang diinginkan. (Anwar, 214:73)

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini pun berkaitan dengan kebijakan dalam rangka

meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh pemerintah diantaranya dituangkan dalam UUD 1945, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, ayat (1) yang menyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dan memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat, bangsa dan Negara. sedangkan Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan zaman.

Salah satu komponen yang penting dalam pendidikan adalah seorang guru, karena guru memiliki peran utama dalam proses pembelajaran di sekolah, seorang guru yang baik pasti memiliki kinerja yang baik atau optimal dalam pekerjaannya. Kinerja dari guru yang baik terimplikasi pada mutu pendidikan yang baik. Dalam proses peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru. Guru adalah tokoh utama yang menjadi garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia yang unggul dalam dunia pendidikan, mulai dari baik buruk perilaku sampai tata mengajar akan mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Guru berhadapan secara langsung dengan peserta didik melalui proses belajar mengajar sehingga di tangan gurulah akan bisa tercipta kualitas peserta didik yang unggul baik dari akademis, skill (keahlian), serta kemampuan untuk mengendalikan emosi serta moral spiritual. Maka dari itu akan di hasilkan generasi yang siap untuk hidup dan menghadapi tantangan zaman, oleh karena itu di perlukan guru-guru yang mempunyai kualitas, kompetensi serta dedikasi yang tinggi jalan menjalankan seluruh tugasnya dengan optimal. Oleh karena itu sumber daya guru perlu untuk di kembangkan melalui beberapa cara yaitu dengan mengikuti pelatihan dan kegiatan lain yang menunjang kemampuan keprofesionalan dan kinerja guru semakin meningkat.

Menurut kemendiknas di tegaskan bahwa tugas utama dari seorang guru adalah mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik memiliki arti yaitu sebagai proses untuk pengembangan nilai-nilai kepribadian. Mengajar memiliki arti untuk meneruskan serta mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih yaitu melatih peserta didik untuk berani mengembangkan keterampilan yang ada pada setiap individu. (Darmadi, 2015: 163).

Peran guru sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kualitas dan mutu pendidikan. Oleh karena itu kinerja guru harus di optimalkan dengan sebaik mungkin, peran kepala sekolah atau kepala madrasah sangat penting untuk mendorong kinerja guru dengan cara menunjukkan perilaku yang positif kepada guru yaitu dengan memberikan dorongan motivasi dan

pengarahan kepada seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Dalam peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dapat tercapai apabila seorang kepala sekolah atau kepala madrasah dapat memotivasi guru dalam peningkatan kinerja dan menciptakan rasa dedikasi yang tinggi atas tugas yang telah di emban. Oleh karena tanpa adanya peran kepala sekolah maka tidak akan tercapai kualitas atau kinerja guru yang tinggi/meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam memperbaiki kualitas guru maka ada peran kepala sekolah/kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru serta tinggi rendahnya mutu sekolah juga dibedakan oleh kepemimpinan sekolah.

Kaitannya dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah, maka sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Shad ayat 26, yaitu

يٰۤاٰدٰوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰخِزْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ؕ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ هُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Mecca Qur’an, 2017)

Dari penjelasan di atas maka dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah posisi pemimpin yang dapat menentukan arah suatu lembaga atau sekolah. Karena nantinya diharapkan kepala sekolah dengan program dan tugasnya dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi guru di

sekolah. Kepala sekolah bertugas untuk menjalankan sebagai penggerak roda organisasi yang ada di sekolah. Kepala sekolah selain memiliki peran sebagai seorang manajer tetapi juga bertugas sebagai motivator, pemikir dan pengembang dalam kegiatan di sekolah. Tugas kepala sekolah ini adalah memikirkan bagaimana kemajuan sekolah dengan membangun semangat guru untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin di sekolah. Selain itu kepala sekolah juga diuntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya sebaik mungkin melebihi personel lain yang ada di sekolah dan memiliki komitmen yang tinggi atas pekerjaannya.

Tugas dan fungsi dari kepala sekolah atau kepala madrasah itu tidak sedikit karena seorang kepala sekolah adalah orang yang sangat berpengaruh dalam tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (lembaga pendidikan). Endang Mulyasa menyatakan bahwa peranan kepala sekolah yaitu sebagai EMASLIM (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator*).

Dalam peningkatan kinerja guru yang sangat berpengaruh adalah peran kepala sekolah/madrasah sebagai seorang *motivator* dan *manajer*. Bagaimana cara kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dengan motivasinya dan pengelolaan manajerial yang baik, karena dengan motivasi dan manajerial yang tepat dapat mengaktifkan, mengarahkan dan meningkatkan kinerja dari guru. Untuk itu kepala sekolah/madrasah perlu mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi dan melakukan manajerial kepada guru agar dapat meningkat kinerja dari guru tersebut.

Berdasarkan proses wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Riski Nugroho, S.Pd. selaku Kepala Madrasah ‘Aliyah Nawakartika Selogiri Wonogiri, kinerja guru pada awal berdiri sangat kurang optimal atau buruk seperti terdapat guru yang tidak membuat RPP, terlambat masuk ke sekolah dan terlambat saat mengajar. tetapi seiring berjalannya waktu serta peran Kepala Madrasah sebagai motivator dan manajer kepada guru seperti membangun hubungan kerja yang baik serta, mendisiplinan guru yang terlambat serta penyediaan fasilitas belajar, kinerja guru mulai meningkat di bandingkan dengan awal berdirinya Madrasah, walaupun masih terdapat beberapa guru yang tidak disiplin waktu atau sering terlambat untuk masuk mengajar ke dalam kelas. Berdasarkan kondisi ini maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri Tahun 2022/2023”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja guru-guru di MA Nawakartika di awal berdirinya Madrasah masih kurang seperti banyak yang tidak membuat RPP, tidak disiplin waktu.
2. Kinerja guru di MA Nawakartika mengalami peningkatan pada tahun berikutnya, walaupun masih ada beberapa guru yang kurang kinerjanya seperti kurang disiplin waktu saat masuk mengajar ke dalam kelas.

3. Kepala Sekolah/Madrasah berperan sebagai motivator dan manajer dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ‘Aliyah Nawakartika.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak luas maka dalam penelitian ini di fokuskan pada peran Kepala Madrasah sebagai motivator dan manajer dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah ‘Aliyah Nawakartika, karena dua peran tersebut yang terlihat atau di jalankan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru serta Madrasah ini tergolong Madrasah baru sehingga memungkinkan 2 peran saja.

D. Rumusan Masalah

Seperti yang telah di jelaskan pada latar belakang maka rumusan masalah yang akan di kaji adalah sebagai berikut :

Bagaimana Peran Kepala Sekolah/Madrasah sebagai motivator dan manajer dalam peningkatan kinerja guru di MA Nawakartika Kalikater, Selogiri, Wonogiri?.

E. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

Untuk mengetahui Peran Kepala Sekolah/Madrasah sebagai motivator dan manajer dalam peningkatan kinerja guru di MA Nawakartika Kalikater, Selogiri, Wonogiri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, sekolah/madrasah, dan bagi pembaca.\

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangsih pemikiran guna memperkaya ilmu pengetahuan tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Sebagai bahan informasi dan wawasan bagi akademik muslim dalam khasanah sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan partisipasi yang positif dalam peningkatan mutu pendidikan di MA Nawakartika Kalikater, Selogiri, Wonogiri

b. Bagi Sekolah

Sebagai rujukan atau pertimbangan untuk kepala madrasah dan guru yang ada di MA Nawakartika Kalikater, Selogiri, Wonogiri dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan dengan baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepala Sekolah/Madrasah

a. Pengertian Kepala Sekolah/Madrasah

Kepala sekolah adalah guru fungsional yang bertugas membimbing sekolah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah atau kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu “kepala dan sekolah atau madrasah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai seorang “ketua atau pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan kata “sekolah” dapat diartikan sebuah lembaga dimana menjadi tempat untuk memberi dan menerima pembelajaran. (Rizkiani, & Salahuddin, 2020: 31)

Kepala sekolah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan suatu sekolah. Sebagai seorang pemimpin, dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja seorang guru di sekolah maka ada beberapa peran yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah atau kepala madrasah. Dalam suatu lembaga pendidikan peran kepala sekolah atau madrasah harus mampu untuk menggerakkan, memberikan suntikan motivasi dan mengarahkan

orang-orang yang ada lembaga pendidikan/sekolah untuk berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain itu kepala sekolah atau kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional atau sebagai sebagai seorang guru yang diberi tugas selain mengajar tetapi juga memimpin sekolah atau suatu lembaga dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar serta terjadi interaksi antara murid dan guru. (Minsih, Rusnilawati, & Mujahid, 2019:30).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang kepala madrasah atau kepala sekolah adalah seorang tenaga/guru fungsional yang memiliki peran penting yang ada disekolah karena tugasnya yaitu untuk memimpin suatu lembaga dalam hal ini sekolah serta sangat berperan dalam hal perkembangan dan kemajuan sekolah.

b. Syarat-syarat Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah

Sebagai seorang kepala sekolah maka untuk menjadi seorang kepala sekolah memiliki beberapa persyaratan atau standar kompetensi untuk menjadi seorang kepala sekolah/madrasah. Penentuan standar ditujukan agar kinerja dari seorang kepala sekolah dapat lebih efisien, efektif dan tepat dalam memahami dan mengatasi persoalan yang ada disekolah. Untuk dapat menjadi seorang kepala sekolah/madrasah seseorang wajib untuk mematuhi standar yang telah ditetapkan yaitu dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 13

Tahun 2007 yaitu tentang standar kualifikasi dan standar kompetensi. (Julaiha, 2019:59).

Standar kualifikasi menjadi seorang kepala sekolah/madrasah yaitu meliputi kualifikasi akademik harus memiliki pendidikan sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi, memiliki usia paling tinggi 56 tahun, mempunyai pengalaman didunia pendidikan minimal 5 tahun serta memiliki pangkat paling rendah III/c bagi PNS sedangkan bagi non PNS disertakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan dari Yayasan atau lembaga yang berwenang. Sedangkan terdapat kualifikasi khusus yaitu mempunyai sertifikat sebagai sebagai kepala sekolah yang didapat melalui tahapan tes atau yang lain. (Hidayat, & Machali, 2012:107)

Dalam menjadi Kepala Sekolah/Masrasah terdapat lima standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu terdapat kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, *supervise* serta kompetensi sosial, kelima kompetensi tersebut harus dimiliki dan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab oleh seorang kepala madrasah/sekolah. Kompetensi kepribadian yaitu berkaitan dengan akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi kepribadian yang baik atau berakhlak mulia serta memberikan suri tauladan bagi warga sekolah. Seorang kepala sekolah juga harus memiliki keinginan untuk mengembangkan diri menjadi kepala

sekolah yang bertanggung jawab, selain itu menjadi seorang kepala sekolah/madrasah harus mempunyai sikap terbuka dalam hal melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah dan dapat memahami, mengendalikan dan memberikan solusi dalam menghadapi permasalahan yang akan timbul dalam suatu lembaga atau sekolah.

Selain itu terdapat kompetensi manajerial untuk menjadi seorang kepala sekolah/madrasah yaitu menyusun instrumen kerja untuk melaksanakan tugas dan fungsi selain itu juga menyusun laporan pengawasan dan mendorong guru agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi serta mempersiapkan untuk proses akreditasi. Untuk kompetensi supervisi yaitu membimbing dalam penyusunan silabus dalam setiap mata pelajaran berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, menyusun RPP. Selain itu kepala sekolah juga memberikan dorongan agar guru dapat memanfaatkan teknologi yang diberikan oleh sekolah agar proses pembelajaran menjadi lebih baik. Yang terakhir yaitu kompetensi sosial yaitu seorang kepala sekolah dapat melaksanakan kerja sama dengan beberapa pihak dalam rangka peningkatan kualitas lembaga atau sekolah yang dipimpinnya.

Selain seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki beberapa syarat di atas kepala sekolah/madrasah juga dituntut untuk memiliki syarat-syarat yaitu tingkat pendidikan yang memadai, memiliki pengalaman mengajar atau masa kerja yang cukup, memiliki keahlian

serta keterampilan dan berpengetahuan luas, memiliki kemampuan untuk memimpin serta menyelesaikan tugasnya dengan baik, hal ini dimaksudkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. (Uzer, 2013: 8).

Berdasarkan Permendikbudristek No. 40 Tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, persyaratan yang harus dipenuhi bagi calon kepala sekolah/madrasah atau guru yang diangkat sebagai kepala sekolah yang tercantum dalam Pasal 2 Permendikbud ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kualifikasi akademik minimal Sarjana Muda (S-1) atau Diploma Empat (D-IV) dari institusi pendidikan tinggi dan program studi yang diakui.
- 2) Memiliki surat keterangan guru atau surat keterangan guru penggerak.
- 3) Memiliki tingkat kepengurusan paling bawah yaitu Kelas I atau Kelas III/b bagi guru PNS.
- 4) Setinggi-tingginya jabatan guru profesional pertama bagi pegawai negeri dengan kontrak kerja.
- 5) Memiliki hasil asesmen kompetensi guru terendah dalam dua tahun terakhir untuk setiap konten asesmen.
- 6) Memiliki pengalaman manajerial sekurang-kurangnya dua tahun pada lembaga pendidikan, lembaga pendidikan dan/atau komunitas pendidikan.

- 7) Sehat jasmani dan rohani serta bebas dari Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya yang disertifikasi oleh Rumah Sakit Umum.
- 8) Tidak pernah didisiplinkan dalam tingkat sedang dan/atau berat yang ditentukan oleh undang-undang.
- 9) Tidak menjadi tersangka, terdakwa atau terpidana.
- 10) Berusia maksimal 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah.

Dalam islam menjadi seorang pemimpin juga terdapat beberapa syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu seseorang yang menjadi seorang pemimpin ialah muslim, serta memiliki keistimewaan dalam hal mental, jasmani dan rohaniyah yang tinggi. Syarat tersebut adalah kualifikasi untuk diangkat menjadi seorang pemimpin. Selain itu jika dilihat dari segi sifat maka seorang pemimpin harus memiliki sifat yaitu dari segi kekuatan fisik, penghayatan arah dan tujuan, antusiasme, keramah-tamahan, keahlian teknis, ketepatan mengambil keputusan, keterampilan memimpin dan dapat dipercaya. (Olifiansyah, Hidayat, Dianying, & Dzulfiqar, 2020: 98-111).

Dalam kepemimpinan islam, tingkah laku menjadi hal yang sangat penting karena dalam hal ini seorang pemimpin akan di jadikan sebagai teladan oleh anggotanya dan dituntut untuk bisa bekerja sama dengan anggotanya. Pemimpin memegang peranan penting atau

mempunyai tanggung jawab terhadap dirinya dan anggotanya dalam melakukan suatu kegiatan. Maka dari itu dalam kegiatan kerjasama dengan anggota maka pemimpin tidak boleh untuk sewenang-wenang serta harus menggunakan metode yang efektif. (Subhan, 2014: 125).

Selanjutnya dalam Kepemimpinan kepala sekolah melibatkan berbagai tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Gaya kepemimpinan adalah ciri khas seseorang untuk mempengaruhi orang atau organisasi lain, sehingga orang lain mau dan mampu menggerakkan dan meniru sikap dan kepribadian pribadinya untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku seseorang ketika mempengaruhi orang lain. (Sanjani, 2018: 77) Selanjutnya (Wahyudi, 2012:123) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan diterapkan pada tingkat kedewasaan atau kematangan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Anggota atau guru sebagai faktor penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan memiliki kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian yang berbeda-beda, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan anggotanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam menjadi seorang kepala madrasah atau kepala sekolah mempunyai beberapa syarat yaitu dari kualifikasi pendidikannya harus sesuai dengan peraturan dan memiliki 5 kompetensi yaitu kepribadian, manajerial,

kewirausahaan, supervisor serta kompetensi sosial, dimana kompetensi tersebut nanti akan menunjang proses kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu dalam Islam syarat menjadi seorang pemimpin yaitu seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang menjadi tauladan yang baik bagi anggotanya serta memiliki tanggung jawab akan pekerjaan serta jujur dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

c. Fungsi dan Peran Kepala Sekolah/Madrasah

Tugas kepala sekolah adalah mengakomodasi dan melibatkan sejumlah orang dengan sikap, perilaku, dan latar belakang yang berbeda. Kinerja organisasi yang tinggi merupakan perwujudan dan kualitas dari manajemen senior. Hal ini penting untuk mencapai tujuan sekolah. Sukses berarti kepala sekolah benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan yang komprehensif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini dikenal dengan istilah Integrated Quality Management (IMT), telah dipopulerkan di dunia bisnis dan industri dengan istilah Total Quality Management (TQM). Strategi ini merupakan upaya sistematis dan terkoordinasi untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, sehingga fokus pada pelanggan, dalam hal ini siswa, orang tua siswa, pengguna lulusan, guru, staf, pemerintah dan masyarakat. (Nopembri, 2015: 395)

Setidaknya ada lima karakteristik layanan yang harus dicapai kepala sekolah untuk kepuasan pelanggan: layanan seperti yang dijanjikan (*reliability*), kemampuan untuk memastikan kualitas pembelajaran (*assurance*), lingkungan belajar yang bermanfaat (*tangible*), sepenuhnya tertarik pada siswa (*emphaty*), bertemu dengan siswa. ' kebutuhan (*responsif*).

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki tanggung jawab penting dalam upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Jadi, sesuai dengan fungsinya, seorang pemimpin yaitu kepala sekolah mempunyai tugas yang penting. Untuk fungsi penasehat kepala sekolah sebagai berikut: “Semua dan semua pimpinan harus mau dan bersedia memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk berkonsultasi dalam perbaikan/solusi.” Selain itu dimungkinkan juga untuk berkonsultasi pada masalah pribadi yang bersifat langsung. atau secara tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan.” Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam peran konsultasi, kepala sekolah harus menjadi rekan guru dan teman untuk menjalin komunikasi, mencari solusi untuk masalah ini. (Nai & Wijayanti, 2018: 183-192)

Selain itu seorang kepala sekolah juga memiliki beberapa fungsi utama yaitu pertama bertanggungjawab atas kesejahteraan, keselamatan dan perkembangan murid-muridnya di lingkungan sekolah. Kedua bertanggungjawab atas keberhasilan kinerja guru,

ketiga memberikan layanan atau fasilitas yang memadai bagi murid dan guru. Keempat bertanggungjawab untuk mendapatkan bantuan dari semua institusi untuk perkembangan sekolah.

Berkaitan dengan hal tersebut maka peran menjadi seorang kepala sekolah sangat penting, yang diharapkan agar seorang kepala sekolah itu dapat melaksanakan fungsinya, peran yang mereka miliki diharapkan nanti akan menjadikan pondasi yang kuat untuk bertanggungjawab dalam peran kepala sekolah menjadi seorang *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator*. Tetapi dalam perkembangannya seorang kepala sekolah juga harus bisa menjadi seorang motivator untuk meningkatkan kualitas sekolah yang dipimpinnya. (Mulyasa, 2012: 98)

Adapun penjabaran dari fungsi dan tugas dari seorang kepala sekolah adalah:

- 1) Kepala sekolah sebagai seorang *educator* (pendidik), sebagai seorang kepala sekolah maka harus memiliki banyak kemampuan dalam hal membimbing guru, peserta didik, mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar yang baik. Sehingga dengan hal tersebut akan tercipta hasil belajar yang tinggi yang dapat diwujudkan dengan guru sebagai faktor utama dalam menentukan proses pembelajaran, peran kepala sekolah harus mendukung dan memiliki komitmen yang tinggi dengan cara

mewujudkan guru yang berkompeten dan mengembangkan kurikulum agar sekolah menjadi lebih berkualitas. (Andang, 2014: 57)

- 2) Kepala sekolah sebagai *manajer*, kepala sekolah harus bisa mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi permasalahan yang timbul dilingkungan kerja. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dilihat dari bagaimana seorang kepala sekolah menjalankan fungsi manajemen, fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrol), dalam hal pekerjaan yang ada disekolah.
- 3) Kepala sekolah sebagai seorang *administrator*, kepala sekolah harus bisa mengelola semua perangkat kegiatan belajar dengan baik dan benar dan dibuktikan dengan data administrasi yang akurat, selain itu juga dapat mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana administrasi persuratan.
- 4) Kepala sekolah sebagai seorang *supervisor*, seorang kepala sekolah harus bertanggungjawab untuk memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar yang ada disekolah. Selain itu juga bertugas untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik atau guru dalam melaksanakan tugasnya. (Masrokan, 2013: 246)

- 5) Kepala sekolah sebagai seorang *leader*, kepala sekolah harus mampu untuk menjadi petunjuk dan mengawasi dalam peningkatan tenaga kependidikan serta membuka komunikasi dan mendelegasikan tugas.
- 6) Kepala sekolah sebagai seorang *innovator*, seorang kepala sekolah harus mempunyai ide-ide atau terobosan yang baru bagi sekolah untuk peningkatan dalam proses pembelajaran dan juga memberikan teladan bagi seluruh tenaga pendidikan dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.
- 7) Kepala sekolah sebagai seorang *motivator*, seorang kepala sekolah harus mempunyai strategi dan metode yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik agar dalam kinerjanya menjadi lebih efektif dan nanti dapat meningkatkan dalam proses pembelajaran yang harapannya tujuan pendidikan yang telah direncanakan dapat tercapai. (Juliantoro, 2017: 24)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi dari seorang kepala sekolah adalah sebagai seorang *educator, manajaer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* dilingkungan sekolah yang bermanfaat untuk meningkatkan proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu atau juga dapat didefinisikan bahwa kinerja itu adalah suatu hasil atau target yang dicapai oleh seseorang melalui sebuah tindakan atau perbuatan yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. (Elfrida, Santosa, & Soefijanto, 2020: 54)

Kinerja juga disebut sebagai sebuah prestasi yang terlihat sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, namun bentuk prestasi ini bukan bentuk prestasi atas kemenangannya mendapatkan banyaknya kejuaraan melainkan bentuk keberhasilan dari suatu proses dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Lailatussaadah, 2015: 22)

Sedangkan menurut (Supardi, 2014: 45) pengertian kinerja yaitu suatu bentuk kegiatan atau perbuatan yang dilaksanakan, diselesaikan dengan tanggungjawab sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu bentuk usaha seseorang untuk menjalankan, menyelesaikan suatu pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Sedangkan untuk pengertian guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah tenaga

pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal.

Guru juga dapat diartikan sebagai orang yang mempunyai tugas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam segala aspek, mulai spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek yang lain. (Babuta, & Rahmat, 2019: 6)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik yang bertugas untuk mencerdaskan peserta didik baik dari segi spiritual, emosional dan aspek yang lain dengan cara membimbing, melatih dan mengevaluasi pada pendidikan formal. Maka dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk prestasi kerja atau bentuk pencapaian kerja dari seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar yang berada di pendidikan formal.

b. Peran, Tugas dan Tanggungjawab Guru

Kedudukan guru sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional ialah untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen dalam pembelajaran yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan dalam hal mutu pendidikan nasional. Peranan guru adalah sebagai pengorganisasian dalam lingkungan belajar sekaligus sebagai seorang fasilitator belajar, peranan guru meliputi guru sebagai model, guru sebagai perencana, guru sebagai pemimpin, guru sebagai

penunjuk atau pembimbing dalam hal pembelajaran. (Zein, 2016: 279)

Peran menjadi seorang guru yaitu dapat menciptakan serangkaian bentuk tingkah laku yang berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan untuk kemajuan tingkah laku dan perkembangan peserta didik untuk mencapai tujuannya.

Guru juga mempunyai banyak tugas dan tanggungjawab yang terikat dengan dinas maupun diluar dinas. Tugas guru secara khusus yaitu sebagai seorang pengajar yang bertugas untuk menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta memberikan penilaian dari program yang telah dilaksanakan, selanjutnya guru sebagai educator yang mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan dan berkepribadian dan yang terakhir guru bertugas untuk memimpin dan mengendalikan diri sendiri serta peserta didik dalam hal pembelajaran. (Hazmi, 2019: 59)

Tugas dan tanggungjawab guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai kehidupan/kepribadian, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih yaitu untuk mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. (Darmadi, 2015: 163)

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang

memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa peran, tugas dan tanggungjawab seorang guru dalam hal pendidikan adalah sebagai seorang pengajar, mendidik dan melatih peserta didik baik dari segi kecerdasan emosional, kepribadian dan mengembangkan potensi yang dimiliki, hal ini berguna untuk meningkatkan mutu pendidikan.

c. Aspek-aspek Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dari seorang guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya disekolah dengan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan upaya untuk meningkatkan prestasi belajar dari peserta didik.

Dalam kinerja guru, seorang kepala sekolah sebagai fungsinya sebagai seorang manajer, kepala sekolah berhak untuk melakukan penilaian atas kinerja guru. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui apakah kinerja yang telah dicapai oleh guru itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi sekolah karena hasilnya sebagai dasar untuk menetapkan kegiatan yang lain untuk meningkatkan mutu pembelajaran disekolah. (Ahmad, 2017: 134)

Aspek penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh *The Bedford Country Public School's Teacher Performance Evaluation* menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria kinerja guru yaitu standar

kinerja dari perencanaan, proses belajar mengajar, penilaian, lingkungan pembelajaran, komunikasi dan profesionalisme. (Muslim, & Wekke, 2018: 46)

Sedangkan menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas guru yang memiliki kinerja adalah guru yang mampu :

- 1) Menyusun rencana pembelajaran
- 2) Melaksanakan interaksi pembelajaran
- 3) Menilai prestasi belajar peserta didik
- 4) Mengevaluasi hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
- 5) Menguasai bahan ajar (mata pelajaran yang diajarkan)
- 6) Mengembangkan profesi

Selain itu menurut (Supardi, 2014:73) kinerja guru dibagi menjadi 6 yaitu dengan indikator :

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran,
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran,
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan program remedial.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator atau aspek kinerja guru adalah menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan atau komunikasi, melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik,

melaksanakan dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, melakukan tugas profesinya dengan disiplin serta menguasai bahan ajar.

Berdasarkan Permeneg (Peraturan Menteri Negara) PAN (Reformasi Administrasi Publik) dan RB (Reformasi Birokrasi) Edisi 16 Tahun 2009 dalam Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru (2012), evaluasi kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan oleh mengamati dan menelusuri tugas pokok setiap guru dalam konteks pengembangan karir, kepangkatan, dan jabatan.

Tugas utama seorang guru tidak lepas dari kemampuan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional sebagai seorang pendidik. Oleh karena itu, PKG (Penilaian Kinerja Guru) dibuat berdasarkan kualifikasinya berdasarkan akademik, pendampingan, atau tugas tambahan yang berkaitan dengan fungsi sekolah.

Tugas pembelajaran dan bimbingan belajar berfokus pada empat standar kompetensi guru kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kepribadian. Sedangkan tugas tambahan menyangkut penilaian berdasarkan keterampilan tertentu tergantung tugas yang diberikan, misalnya sebagai kepala sekolah, bendahara sekolah atau pegawai tata usaha.

Secara konsisten dan teratur, PKG (Penilaian Kinerja Guru) dilakukan setiap tahun anggaran dengan memperhatikan delapan prinsipnya.

- 1) Objektif, dilaksanakan sesuai kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Adil, penilaian dilakukan sesuai syarat, ketentuan, dan prosedur yang sama.
- 3) Bertanggung jawab, hasil penilaian kinerja guru bisa dipertanggungjawabkan.
- 4) Transparan, semua yang terlibat dalam penilaian bisa memperoleh informasi dan hasil penilaian.
- 5) Partisipatif, melibatkan partisipasi aktif guru dalam proses pengamatan dan persetujuan.
- 6) Terukur, penilaian dilakukan lewat proses penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (indikator kinerja dan kriteria).
- 7) Komitmen, penilai dan yang dinilai memiliki kemauan dan kemampuan untuk menyelesaikan prosedur penilaian kinerja guru.
- 8) Berkelanjutan, dilakukan secara periodik, teratur, dan berlangsung terus menerus selama menyangkut profesi guru.

PKG mengambil kompetensi dan indikator kinerja yang sama bagi 4 jenjang jabatan fungsional guru yaitu Guru Pertama, Guru

Muda, Guru Madya, dan Guru Utama. Untuk penilaian kinerja guru mata pelajaran atau kelas, kompetensi dikelompokkan ke dalam pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang dijabarkan dalam 14 kompetensi dan 78 indikator sesuai BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan). Bagi guru pembimbing, termasuk guru BK atau konselor, ada 4 ranah kompetensi yang harus dimiliki yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

- 1) Kemampuan profesional yang mencakup : penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep dasar keilmuan dan bahan yang diajarkan itu, penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan, penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.
- 2) Kemampuan sosial mencakup : komunikasi secara efektif dengan peserta didik, komunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. komunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. (Hamzah, 2012:18)
- 3) Kemampuan personal guru/kepribadian, mencakup : penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru. kepribadian, nilai,

sikap hidup penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

- 4) Kompetensi pedagogik yaitu berkaitan dengan kemampuan seorang guru untuk memahami peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, pengembangan peserta didik evaluasi hasil belajar.

Penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- 1) Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, atau kepala perpustakaan.
- 2) Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka, dibagi lagi ke dalam dua jenis yaitu tugas tambahan minimal satu tahun contohnya menjadi wali kelas dan tugas tambahan kurang dari satu tahun misalnya menjadi pengawas penilaian.

Kedua kelompok guru dengan tugas tambahan dinilai dengan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang disyaratkan untuk melakukan tugas tambahan itu. Jadi, untuk mendapatkan hasil penilaian kinerja guru yang optimal, kita harus fokus pada kompetensi-kompetensi yang sudah disebutkan di atas.

Tapi, penting juga untuk memperhatikan hal lainnya karena penilaiannya melalui tahap yang panjang.

Penilaian dilakukan 2 kali dalam setahun, yaitu di awal dan akhir tahun ajaran. Pelaksanaannya terdiri dari 4 tahapan, antara lain:

1) Persiapan

Penilai dan guru yang akan dinilai harus memahami pedoman penilaian yang meliputi konsep, prosedur pelaksanaan, instrumen, serta tugas dan tanggung jawabnya. Tahap ini meliputi kegiatan mempersiapkan dan menetapkan penilai, pengenalan instrumen dan mekanisme penilaian, serta perencanaan penilaian kinerja guru tahunan.

2) Pengumpulan fakta dan data

Kegiatan pengumpulan fakta dan data penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan pemantauan dan pengamatan pelaksanaan penilaian.

3) Penilaian

Di tahap ini, dilakukan proses pengukuran terhadap hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru yang telah dilaksanakan. Penilaiannya sendiri melalui beberapa tahapan yaitu mengklasifikasikan fakta dan data sesuai indikator kompetensi, membandingkan catatan fakta dan data, memberikan nilai, serta meminta persetujuan hasil PKG yang dinilai.

4) Pelaporan

Proses pelaporan hasil penilaian kinerja guru dilakukan secara daring atau luring sesuai metode yang digunakan oleh sekolah.

Dari penjelasan di atas, kita jadi semakin paham bahwa penilaian kinerja guru ditujukan untuk menjamin mutu hasil pembelajaran. Karena, penilaian kemampuan guru dalam kelas berperan penting dalam mencapai target pembelajaran.

d. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang motivator maka harus memiliki beberapa strategi dalam memberikan suatu motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Sebelum mengetahui peran dan indikator seorang kepala madrasah sebagai motivator, maka terlebih dahulu harus mengetahui pengertian dan memahami yang dimaksud dengan motivasi atau motivator karena dengan memahami hal tersebut akan mempermudah dalam proses seorang kepala memberikan motivasi.

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar yaitu "*motive*" yang memiliki arti sebuah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang membuat organisasi itu menjadikan bertindak atau berbuat. Selain itu motivasi atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadikan pangkal seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Menurut pengertian diatas motivasi

lebih banyak bersumberkan pada batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha untuk melakukan tindakan atau sesuatu. (Nirva, 2012: 99)

Menurut (Fahmi, 2013: 160) sebuah motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Selain itu motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang yang dilakukan secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sebuah motivasi juga bisa dilakukan dalam bentuk usaha-usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok menjadi tergeak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu. (Prihartanta, 2015: 3)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah bentuk dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang bisa menyebabkan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan yang telah tetapkan atau mencapai kepuasan dalam suatu kegiatan.

Motivasi juga berfungsi untuk mendorong timbulnya suatu perubahan, sebagai pengarah tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak untuk mempercepat suatu pekerjaan. Sehingga dari fungsi motivasi, seseorang dapat menyimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah mengarahkan, menggerakkan dan mendorong munculnya perubahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin yang tertinggi di sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab memajukan pendidikan di sekolah. Semua ini bisa dilakukan jika kepala madrasah dapat memobilisasi/menggerakkan semua karyawannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental tenaga pendidik atau seorang guru yang positif akan membentuk semangat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja. Keberhasilan seorang pemimpin atau kepala madrasah disekolah yaitu terletak pada kemampuannya untuk memotivasi tenaga kependidikan secara efektif. Semakin tinggi dan efektif seorang kepala madrasah memotivasi tenaga pendidik yang lain maka kemungkinan meningkatnya semangat kerja tenaga pendidik juga akan bertambah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan perannya sebagai seorang motivator kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya, Adapun peran dan indikator seorang kepala sekolah sebagai seorang motivator adalah : (Mulyasa, 2007:120)

1) Pengaturan lingkungan Fisik

Dalam lingkungan pekerjaan yang kondusif akan menciptakan motivasi bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu seorang kepala sekolah/madrasah harus bisa untuk membangkitkan motivasi

tenaga pendidik yang lain agar dalam pelaksanaan tugasnya menjadi lebih optimal. Pengaturan lingkungan fisik meliputi ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium serta mengatur seluruh lingkungan sekolah agar menjadi nyaman dan menyenangkan.

2) Pengaturan suasana kerja

Seorang kepala sekolah harus bisa menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan dan juga nyaman karena dengan lingkungan suasana kerja yang seperti ini akan membuat membangkitkan kinerja para tenaga pendidik. Selain itu seorang kepala sekolah juga harus bisa menciptakan hubungan yang harmonis antar tenaga kependidikan agar suasana kerja menjadi nyaman dan kondusif.

3) Disiplin

Yang dimaksudkan dengan disiplin disini adalah dimana seorang kepala sekolah/madrasah harus mampu meningkatkan keprofesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah/madrasah harus menanamkan sikap disiplin kepada seluruh anggotanya. Ada beberapa strategi yang bisa dilakukan kepala sekolah/madrasah dalam membina kedisiplinan tenaga kependidikan yaitu :

- a) Membantu tenaga pendidik untuk mengembangkan pola perilakunya menjadi lebih baik lagi.

b) Membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan standar perilakunya.

c) Melaksanakan aturan-aturan yang telah ditetapkan bersama.

4) Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau sebuah lembaga dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari dalam maupun dari luar. Dari beberapa faktor tersebut faktor motivasi atau dorongan adalah hal yang dominan untuk dapat menggerakkan faktor lain kearah peningkatan kerja, bahkan motivasi jika dianalogikan dalam mobil, motivasi sebagai mesin yaitu berfungsi untuk menjadi penggerak.

5) Penghargaan

Suatu penghargaan atau *rewards* sangat penting diberikan kepada tenaga pendidik, maka dari itu seorang kepala sekolah juga bisa memberikan bentuk penghargaan kepada guru yang melaksanakan tugasnya dengan efektif, dengan hal ini maka guru yang lain akan termotivasi untuk ikut juga meningkatkan keprofesionalisme nya. Contoh reward dari kepala sekolah bisa berupa pujian, refreasing dan kegiatan outbond serta yang lainnya.

6) Penyediaan sumber belajar

Untuk menunjang pembelajaran yang efektif, seorang kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai maka

kegiatan pembelajaran akan dapat terlaksana dengan baik. (Nugraheni, & Khanifah, 2016: 20).

Dengan demikian diharapkan seorang kepala madrasah yang melaksanakan perannya sebagai seorang motivator dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Selain itu peran kepala madrasah sebagai manajer yaitu dalam teori manajemen pendidikan, kepala madrasah sebenarnya menyanggah dua jabatan penting untuk menjamin kelangsungan penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Pertama, sebagai *manager* pendidikan dan kedua, sebagai leader pendidikan di madrasah. Sebagai *manager* pendidikan, kepala madrasah yang bertanggungjawab penuh memanager madrasah. *Memanager* berarti mengatur seluruh potensi madrasah agar berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan madrasah. Pelaksanaan *manajerial* kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru terbagi menjadi dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian serta pengawasan, yang terbagi menjadi berikut ini :

- 1) Memberikan tugas mengajar sesuai bidang pendidikan

Salah satu fungsi manajemen selanjutnya yaitu memberikan tugas kepada seorang pendidik sesuai dengan bidang pendidikannya. Karena dengan memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan bidangnya akan membuat kinerja itu

menjadi lebih maksimal karena kemampuan guru tersebut sudah terlatih jika berbeda dengan bidangnya maka kinerja guru tersebut tidak akan maksimal.

- 2) Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu seorang guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media belajar, menilai kemampuan belajar siswa dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan, MGMP adalah salah satu pertemuan yang mewadai kelompok kerja guru. Kegiatan yang dilaksanakan yang dapat dilaksanakan dalam MGMP yaitu seperti pendalaman materi, pembuatan perangkat belajar, peningkatan praktik pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

- 3) Memberikan pelatihan kepada guru

Dalam pemberian pelatihan kepada guru peran kepala madrasah sangat penting karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan membuat guru mempunyai pengalaman yang nantinya akan mengembangkan kemampuannya di sekolah guna meningkatkan mutu di sekolah.

- 4) Melakukan penilaian dan pengawasan kinerja guru

Kepala madrasah memiliki peran dan tugas untuk melakukan pengawasan dan penilaian kepada kinerja guru atau PKG dalam

hal ini penilaian kepada guru, dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, penilaian kinerja guru dilakukan dua kali dalam setahun oleh seorang kepala madrasah. (Zubair, 2017:305)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran seorang kepala sekolah sebagai seorang manajer yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, penilaian dan pengendalian yang diuraikan sebagai berikut : memberikan tugas mengajar sesuai bidang pendidikan, membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), memberikan pelatihan kepada guru, melakukan penilaian dan pengawasan kinerja guru.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu adalah kegiatan yang menggambarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti, serta menjelaskan posisi penelitian yang dilaksanakan (Panduan Skripsi, 2022) Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan terkait penelitian ini adalah :

1. Skripsi yang disusun oleh Sindi Mareta tahun 2022, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Raden Intan Lampung dengan judul *“Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan”* skripsi ini mendeskripsikan bagaimana peran kepala sekolah dalam mengarahkan, menggerakkan, memotivasi dan membina dalam meningkatkan kinerja guru disekolah,

sehingga dalam hal ini Sindi Mareta melakukan penelitian terhadap peran kepala sekolah secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan Sindi Mareta memiliki kesamaan dengan penelitian yang dibuat penulis yang sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi penelitian yang dilakukan Sindi Mareta membahas peran kepala sekolah secara keseluruhan sedangkan penelitian yang dilakukan penulis fokus pada peran kepala sekolah sebagai motivator dan manajer.

2. Skripsi yang disusun oleh Lia Hurhayati tahun 2018, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Raden Intan Lampung dengan judul *“Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di MI Ma’arif Sidorejo Lampung Timur”* dalam skripsi menjelaskan bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Lia Nurhayati memiliki kesamaan dengan penelitian yang dibuat penulis yaitu sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah sebagai motivator, akan tetapi terdapat perbedaan yaitu jika penelitian yang dilakukan Lia Nurhayati fokus pada kompetensi pedagogik guru sedangkan penelitian penulis fokus pada peningkatan kinerja guru.

3. Skripsi yang disusun oleh Muhammad Rizal Fahmi tahun 2020, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Mataram

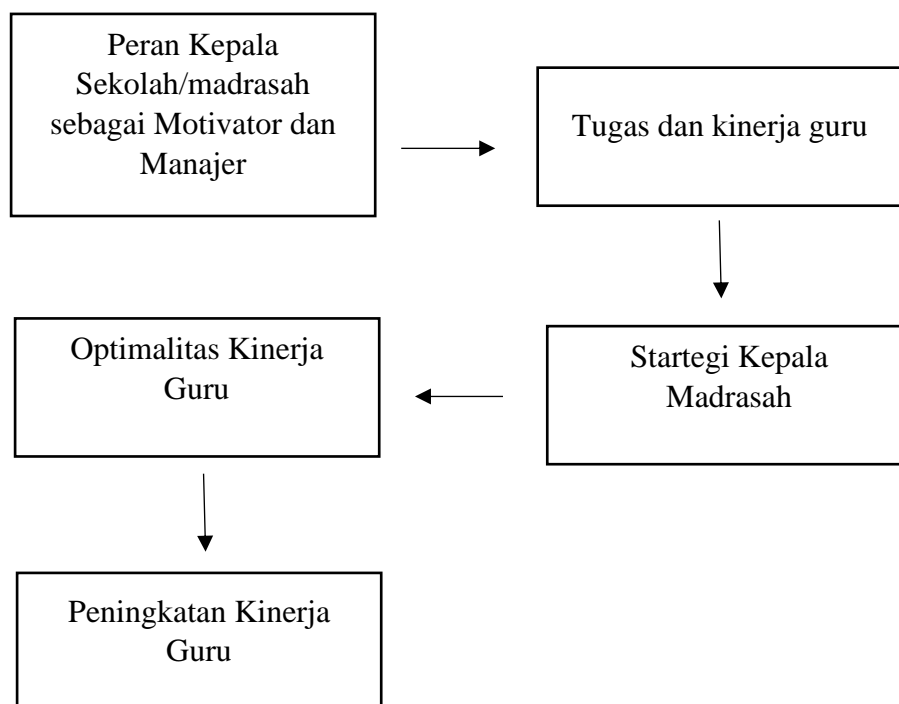
dengan judul “*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer Dalam Proses Belajar Mengajar*” dalam penelitian membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru guru honorer dalam hal proses belajar mengajar.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Rizal Fahmi memiliki kesamaan dengan penelitian yang buat penulis yaitu sama-sama membahas tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi jika penelitian yang dilakukan Muhammad Rizal Fahmi berfokus pada peran kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru honorer dalam proses pembelajaran, sedangkan penelitian penulis fokus pada peran kepala sekolah sebagai seorang motivator dan manajer dalam peningkatan kinerja guru.

C. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini, peneliti fokus pada peran kepala madrasah sebagai motivator dan manajer dalam hal memberikan atau mengadakan pengaturan lingkungan fisik sekolah, mengatur suasana kerja, membangun kedisiplinan, memberi dorongan, memberi penghargaan, dan menyediakan sumber belajar, memberikan pelatihan, melakukan penilaian dan pengawasan yang nanti dengan adanya hal tersebut akan membuat seorang guru termotivasi dan meningkatkan kinerjanya yakni dalam hal menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan hubungan atau komunikasi, melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik, melaksanakan dan mengevaluasi hasil penilaian prestasi belajar peserta

didik, melakukan tugas profesinya dengan disiplin serta menguasai bahan ajar.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dalam meningkatkan kinerja guru peran kepala madrasah sangatlah penting karena kepala madrasah berperan utama dalam peningkatan kinerja guru, salah satu peran kepala madrasah yaitu sebagai seorang motivator dan manajer dalam meningkatkan kinerja, sehingga dengan peran tersebut maka kepala madrasah akan mempunyai strategi untuk membuat kinerja guru menjadi lebih maksimal dan nanti diharapkan dapat terjadi optimalitas kinerja guru yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Setiap sebuah penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek dalam penelitian. Karena dalam penentuan pendekatan yang diambil akan memberikan petunjuk atau data yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan. Untuk itu dalam penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif disini yaitu penelitian lapangan (field research) adalah sebuah penelitian untuk meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan. (Narbuko & Achmadi, 2013)

Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu untuk memperoleh informasi atau data berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang menggambarkan bagaimana kondisi dilapangan sesuai dengan fakta di MA Nawakartika Selogiri Wonogiri.

B. Setting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah ‘Aliyah Nawakartika Selogiri Wonogiri. Alasan peneliti melakukan penelitian di sekolah ini karena MA Nawakartika Selogiri Wonogiri adalah sekolah yang tergolong baru dan banyak permasalahan yang ada seperti kinerja gurunya maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana peran kepala sekolah/madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru, selain itu di pilihnya

lokasi ini karena Madrasah yang baru berdiri selama 2 tahun telah menghasilkan kinerja guru yang optimal sehingga berdampak pada siswanya yang banyak menjuarai lomba di tingkat kabupaten.

2. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 Oktober 2022 sampai 1 Maret 2023 meliputi pengumpulan data, melakukan wawancara, melakukan pengamatan atau observasi dan penulisan penelitian.

C. Subyek dan Informan Penelitian

1. Subjek

(Moelong, 2016) menjelaskan subjek dalam penelitian sebagai seorang informan, yang menunjukkan bahwa orang-orang yang ada dilingkungan penelitian dapat difungsikan sebagai informan yang memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi tempat penelitian. Subyek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah/madrasah ‘alimah nawakartika kalikater selogiri wonogiri.

2. Informan

(Arikunto, 2018) menjelaskan bahwa informan adalah seorang yang memberikan informasi terkait objek yang akan diteliti yang berhubungan data penelitian yang dilakukan. Informan dalam penelitian ini adalah guru madrasah, wakil kepala sekolah dan kepala TU madrasah ‘alimah nawakartika selogiri wonogiri.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif karena penelitian secara kualitatif maka dalam teknik pengumpulan data dengan cara observasi/pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

1. Metode Observasi/Pengamatan

Metode observasi atau pengamatan adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika dalam teknik wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi atau terfokus pada orang sedangkan observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek yang lain yang berkaitan dengan penelitian. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat permasalahan yang diselidiki. (Narbuko, & Achmadi, 2013). Metode ini digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Peran Kepala Sekolah/Madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di MA Nawakartika Selogiri Wonogiri.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah suatu metode untuk menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab kepada informan dengan arah tujuan yang telah ditentukan. (Moelong, 2016) diadakan wawancara untuk mengumpulkan data, informasi dan penjelasan dari narasumber yaitu kepala madrasah, guru, wakil kepala

sekolah dan kepala TU, tentang bagaimana peran Kepala Sekolah/Madrasah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru.

3. Metode Dokumentasi

Penelitian kualitatif selain menggunakan metode observasi dan wawancara dalam mencari sumber data, juga perlu dilakukan dengan studi dokumentasi. Studi dokumentasi ini dilakukan dengan cara melihat, mengamati dan menganalisis dokumen-dokumen untuk menguatkan hasil yang diperoleh dari observasi dan wawancara.

Menurut (Sugiyono, 2011 :240) dokumentasi merupakan catatan peristiwa atau kegiatan yang telah berlalu berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Adapun dalam metode dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data-data pendukung dalam penelitian seperti profil sekolah dan penilaian kinerja guru.

E. Teknik Keabsahan Data

Untuk menguji validitas data atau keabsahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi. Menurut (Sugiyono, 2011 :241) triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Agar dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan maka dalam perlu dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan

terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri maka akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

Dalam penelitian ini teknik keabsahan data yang digunakan yaitu triangulasi. Triangulasi adalah metode untuk menentukan keandalan suatu data dalam penelitian dengan membandingkan sumber, teori, dan metode/teknik penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas data yaitu :

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah sebuah proses kebenaran data dari beberapa sumber yang masih saling berhubungan. Seperti untuk menguji kepemimpinan kepala sekolah maka dapat mengumpulkan data dari guru-guru dan karyawan yang ada di MA Nawakartika Selogiri Wonogiri

2. Triangulasi Metode

Triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada data kepada sumber dengan teknik yang berbeda-beda misalnya menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi tentang subjek yang sama yang selanjutnya dilakukan pengujian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif deskriptif. (Sugiyono, 2011 :245) menyatakan bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah dan memilihnya

menjadi satuan yang dapat dikelola. Analisis data merupakan aktivitas pengorganisasian data. Data yang terkumpul dapat berupa foto, dokumen, gambar, hasil wawancara, catatan lapangan, dan sebagainya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis interaktif model Milles and Huberman, yang menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Menurut Milles and Huberman dalam (Sugiyono, 2011 :246) mengatakan bahwa dalam analisis data kualitatif dilakukan melalui langkah - langkah berikut :

1. Reduksi Data

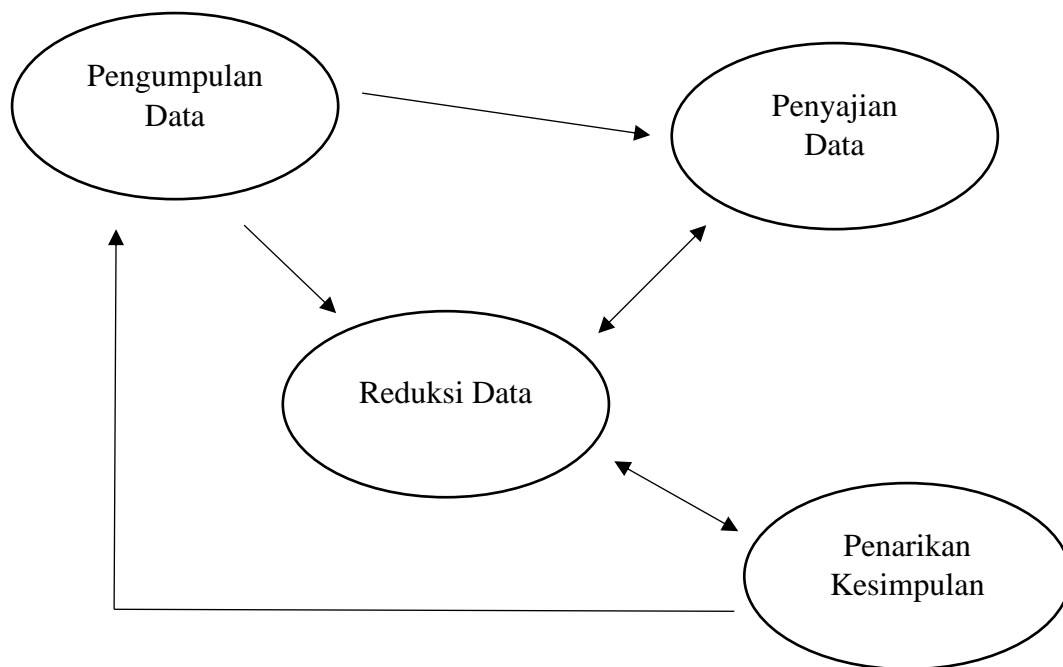
Mereduksi data berarti merangkum, memilih serta memfokuskan hal - hal yang penting dan membuang hal-hal yang tidak penting (Sugiyono, 2011 : 247). Dalam hal ini peneliti membuang data-data yang tidak dibutuhkan kemudian mengatur dengan sedemikian rupa sehingga membuka gambaran tentang hasil penelitian.

2. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan agar data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya berbentuk teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan atau verifikasi merupakan tahap lanjutan dimana peneliti menarik kesimpulan dari temuan data yang diperoleh. Pada tahap ini maka akan diperoleh temuan baru yang sebelumnya belum ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum jelas menjadi lebih jelas setelah dilakukan penelitian. Adapun teknik analisis data dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Analisis data model interaktif dari Huberman & Miles dalam Sugiyono (2011:247)

Gambar 3.1 Analisis Data Model Interaktif dari Miles dan Huberman

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Fakta Temuan Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Gambaran Umum MA Nawa Kartika

MA Nawa Kartika Wonogiri berlokasi di Jl. Solo – Wonogiri Km. 25 Kalikatur, Nambangan Kecamatan Selogiri Kabupaten Wonogiri.

Disamping letaknya yang strategis, berdekatan dengan asrama pondok pesantren dan berdekatan dengan jalur transportasi, juga berada di kompleks pendidikan Yayasan Manba'ul Hikmah Al-Aziefiyah :

- di sebelah Barat : SDIU Nawa Kartika
- di sebelah Selatan : SMP Nawa Kartika

(Dokumentasi dikutip pada 14 Februari 2023 dari dokumen profil MA Nawakartika Tahun 2022)

b. Sejarah Singkat Berdirinya MA Nawa Kartika

Berdirinya MA Nawa Kartika adalah karena dorongan dari rasa kepedulian Pengasuh Pondok Pesantren Manba'ul Hikmah Wonogiri terhadap dunia pendidikan. Pondok Pesantren tersebut telah berdiri lama sebelumnya di tahun 1994 yang bertempat di tengah masyarakat

Dusun Kalikatir Desa Nambangan Kecamatan Selogiri Kabupaten Wonogiri.

Para santri berdatangan untuk belajar Al-Qur'an dan beberapa kitab tentang ilmu agama kepada Al-Maghfurlah KH. Abdul Aziez Mahfuf yang datang dari Cirebon setelah mendapat perintah dari guru beliau Al-Maghfurlah KH. Mufid Mas'ud Pengasuh Pondok Pesantren Sunan Pandanaran Jogjakarta. Dalam perjalanannya, pondok pesantren Manba'ul Hikmah semakin diterima oleh masyarakat sehingga jumlah santri yang datang berkembang dengan pesat.

Selain belajar Al-Qur'an dan Kitab Kuning santri juga menimba ilmu umum di sekolah-sekolah luar. Sehingga lahirlah sebuah gagasan dari Pengasuh beserta pengurus Yayasan untuk mendirikan sekolah umum, dengan maksud agar para santri tidak lagi bersusah payah mencari sekolah di luar sehingga kegiatan mengaji dapat berjalan dengan lebih maksimal dan efisien. Lahirlah SMP Nawa Kartika yang berlokasi tidak jauh dari pondok pesantren.

Seiring berjalannya waktu, cukup banyak santri yang melanjutkan belajar di Pondok Pesantren walaupun telah lulus SMP. Sehingga tidak sedikit santri yang menetap di pondok sambil menimba ilmu umum di SMA maupun Madrasah Aliyah diluar. Atas pertimbangan yang sama dengan sebelumnya maka lahirlah Madrasah Aliyah Nawa Kartika pada tahun 2020 sebagai lanjutan pelayanan

ilmu umum setelah SMP Nawa Kartika yang dikelola oleh Yayasan Manba'ul Hikmah Al-Azieziyah.

MA Nawa Kartika menerima izin operasional pada tanggal 14 Mei 2020 berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Kementerian Agama Wilayah Jawa Tengah nomor 1403 Tahun 2020 di Semarang dan baru memiliki 1 program jurusan IPS. MA Nawa Kartika memiliki Visi dan Misi yang terintegrasi dengan Pondok Pesantren yakni *Terwujudnya generasi Qur'ani yang beriman dan bertaqwa, cerdas, terampil, mandiri, sopan santun dalam bertindak dan berperilaku, serta berwawasan lingkungan.*

Disamping tujuan utama adalah bersinergi dengan pondok pesantren dalam hal membimbing anak agar menguasai Al-Qur'an dan ilmu agama, namun berbagai macam cara ditempuh oleh para pendidik MA Nawa Kartika untuk berupaya mengantarkan anak agar mampu bersaing dibidang ilmu umum sebagaimana SMA atau MA yang lain.

Berbagai kompetisi akademik maupun non akademik seperti MTQ, KSM dan yang lainnya diikuti dengan hasil yang patut untuk disyukuri. Diantaranya pada tahun 2022 beberapa perwakilan siswa MA Nawa Kartika dapat meraih penghargaan Juara 1 mapel Matematika terintegrasi dan ekonomi terintegrasi jenjang SLTA tingkat Kabupaten. Ditahun yang sama perwakilan siswa MA Nawa Kartika meraih penghargaan Juara 3 cabang Tahfidz dan Tilawah

MTQ Tingkat Kabupaten. Diharapkan dengan beberapa penghargaan tersebut membuat MA Nawa Kartika semakin optimis dalam mendampingi peserta didik untuk meraih cita-cita bersama dibidang agama maupun umum. (Dokumentasi dikutip pada 14 Februari 2023 dari dokumen profil MA Nawakartika Tahun 2022)

c. Keadaan Siswa / Peserta Didik

Sesuai dengan jumlah ruangan kelas yang ada sebanyak 3 ruang, Maka jumlah rombongan belajar kelas X, kelas XI dan kelas XII masing-masing 1 rombel.

Secara terperinci keadaan siswa pada Tahun Pelajaran 2022/2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Keadaan Peserta Didik

<i>Kelas</i>	<i>Jumlah</i>
X	32
XI	34
XII	27
<i>Jumlah</i>	<i>93</i>

(Dokumentasi dikutip pada 14 Februari 2023 dari dokumen profil MA Nawakartika Tahun 2022)

d. Keadaan Guru dan Pegawai

Keadaan Guru MA Nawa Kartika berdasarkan kebutuhan dari sejumlah 3 kelas yang ada, maka sudah mencukupi sesuai kebutuhan yaitu :

Guru Tetap = 6 orang

GTT = 7 orang

Jumlah Semua = 13 orang

**Daftar Guru dan Karyawan MA Nawa Kartika Kalikater
Selogiri Tahun Pelajaran 2022/2023**

**Tabel 4.2 Daftar Guru dan Karyawan MA Nawa Kartika
Kalikater Selogiri Tahun Pelajaran 2022/2023**

No	Nama	Jabatan	Tingkat Pendidikan
1	Riski Nugroho, S.Pd	Kepala Madrasah dan Guru Ke-NU-an	S1
2	Gigih Sulistyono, S.Pd	Wakil Bidang Kurikulum dan Guru Bahasa Jawa	S1
3	Dian Amriati, S.Pd	Wakil Bidang Kesiswaan dan Wali Kelas XI, Guru Bahasa Inggris	S1
4	Dwi Prasetyo, S.Pd	Wakil Bidang Sarpras dan Guru PJOK	S1
5	Muti'ah, S.Pd	Wakil Bidang Humas dan Guru Matematika	S1
6	Tri Wulansari, S.E	Kepala Perpustakaan dan Bendahara BOS	S1
7	Nurul Widiastuti	Kepala TU dan Guru Bimbingan Konseling	SMA
8	Eka Wahyudi, S.Ag	Guru SKI dan Aqidah Akhlak	S1
9	Chyndi Vica Viyani, S.Pd	Wali Kelas X dan Guru Seni Budaya	S1

10	Yunita Sari, S.Pd	Wali Kelas XII dan Guru PKN serta Sejarah Indonesia	S1
11	Zebrina Fitra Ndaru, S.Pd	Guru Ekonomi dan PKWU	
12	Mansur Aminuddin, S.Ag	Guru Al Qur'an Hadis dan Fiqih	S1
13	Akid Munafahmi, S.Ag	Guru Bahasa Arab	S1
14	Ibed Nurbaiti, S.Pd	Guru Geografi dan Sosiologi	S1
15	Putri Handayani	Bendahara Sekolah dan Guru Bahasa Indonesia	SMA

Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Guru

Tabel 4.3 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Guru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status Guru				Jumlah
		PNS		Non PNS		
		L	P	L	P	
	S3/S2	-	-	-	-	-
	S1	-	-	6	5	11
	D4	-	-	--	-	-
	D3/Sarmud	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
	D1	-	-	-	-	-
	SMA/ Sederajat	-	-	-	2	2

Keadaan Pegawai

PNS = - orang

Non PNS = 2 orang

Jumlah Semua = 2 orang

Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Pegawai

Tabel 4.4 Kualifikasi Pendidikan, Status, Jenis Kelamin Jumlah Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah dan Status				Jumlah
		PNS		Non PNS		
		L	P	L	P	
	S3/S2	-	-	-	-	-
	S1	-	-	-	1	1
	D4	-	-	-	-	-
	D3/Sarmud	-	-	-	-	-
	D2	-	-	-	-	-
	D1	-	-	-	-	-
	SMA/ Sederajat	-	-	-	1	1

e. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana

NO	SARANA & PRASANA	JUM	KET.
1	R,Kamad	1	Baik
2	R.Guru	1	Baik
3	R.TU	1	Baik
4	R Kelas	3	Baik
5	R.Perpustakaan	1	Baik
6	Parkir	1	Baik

7	LCD Proyektor	3	Baik
8	Lapangan	1	Baik
9	Masjid	1	Baik
10	Kamar Mandi	7	Baik
11	Jumlah Buku	275	Baik
12	Tenda	6	Baik
13	Alat Olah Raga:		
	Bola Voli	2	Baik
	Bola Sepak	1	Baik
	Kasti	2	Baik
	Raket	2	Baik
	Matras	2	Baik
14	Wifi	2	Baik
15	CCTV	7	Baik
16	Tempat Sepatu	4	Baik
17	Galon Air	4	Baik

(Dokumentasi dikutip pada 14 Februari 2023 dari dokumen profil MA Nawakartika Tahun 2022)

f. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

1) Visi Madrasah

Visi Madrasah adalah imajinasi moral yang dijadikan dasar atau rujukan dalam menentukan tujuan atau keadaan masa depan

Madrasah yang secara khusus diharapkan oleh Madrasah. Visi Madrasah merupakan turunan dari Visi Pendidikan Nasional, yang dijadikan dasar atau rujukan untuk merumuskan Misi, Tujuan sasaran untuk pengembangan Madrasah dimasa depan yang diimpikan dan terus terjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya.

Adapun visi MA Nawa Kartika : *Terwujudnya generasi Qur'ani yang beriman dan bertaqwa, cerdas, terampil, mandiri, sopan santun dalam bertindak dan berperilaku, serta berwawasan lingkungan.*

2) Misi Madrasah

Untuk mewujudkan misi yang telah dirumuskan maka langkah-langkah nyata yang harus dilakukan oleh Madrasah adalah :

- a) Menanamkan nilai-nilai Al-Qur'an dalam setiap kegiatan yang ada di lingkungan Madrasah
- b) Mempersiapkan tenaga pendidik yang profesional, kompetitif dan inovatif
- c) Memberikan bimbingan, motivasi, serta pemanfaatan sarana prasarana yang tersedia untuk mengoptimalkan potensi peserta didik
- d) Memberikan kegiatan maupun bimbingan yang berbasis kemandirian

- e) Menciptakan budaya senyum, salam dan sapa disetiap kegiatan pada warga Madrasah
- f) Mengajak peserta didik untuk ikut berperan aktif serta berfikir kritis dalam organisasi maupun kegiatan kesiswaan berbasis lingkungan.

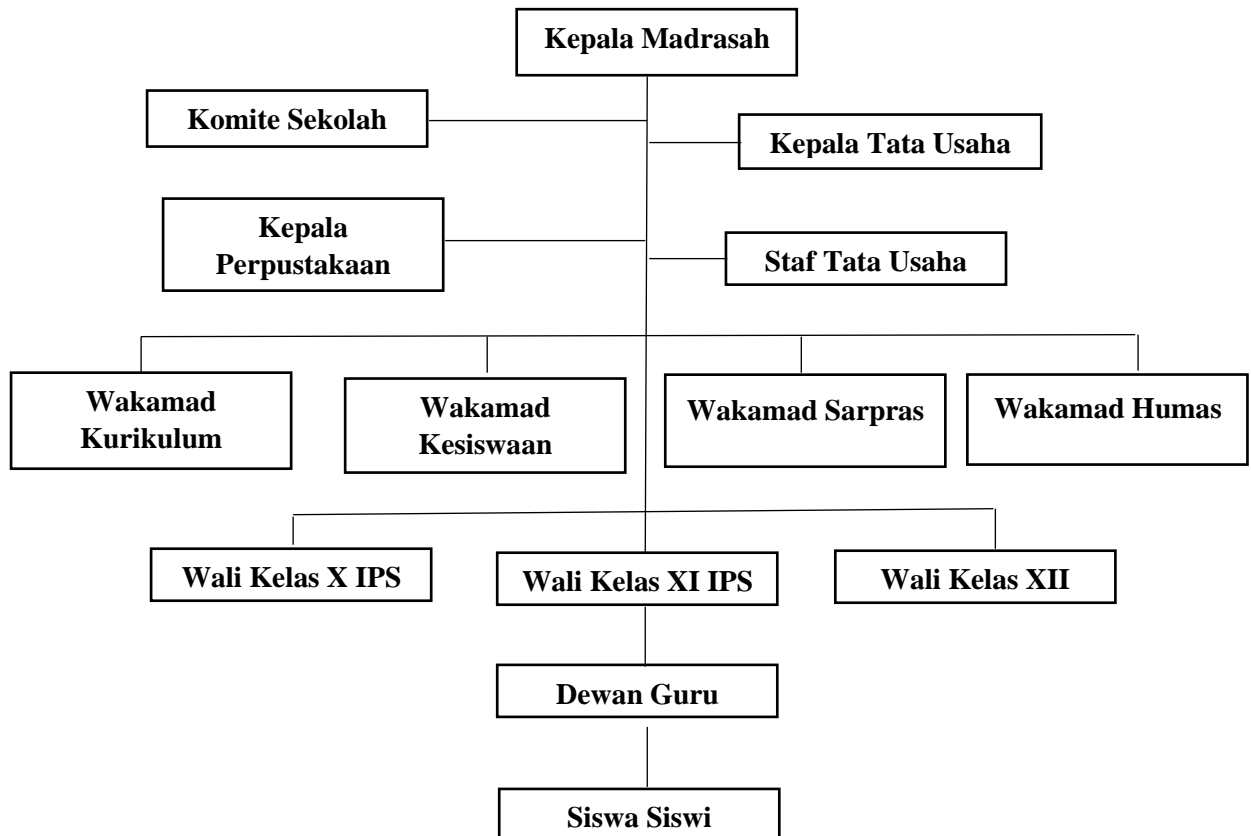
3) Tujuan Madrasah

Berdasarkan visi dan misi yang telah dirumuskan dalam kurun waktu 5 tahun kedepan, tujuan yang diharapkan tercapai oleh madrasah pada tahun 2020/2021 adalah Memberikan tambahan bekal kemampuan dasar yang meliputi :

- a) Terwujudnya pribadi siswa yang menempatkan agama sebagai landasan utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan
- b) Terwujudnya mutu pendidikan agar mampu menghasilkan lulusan yang berprestasi
- c) Terwujudnya siswa-siswi yang kreatif dalam berbagai keadaan
- d) Tumbuhnya rasa percaya diri dalam diri siswa tanpa harus selalu bergantung kepada orang lain
- e) Terwujudnya akhlaq terpuji yang mewarnai dalam setiap interaksi
- f) Terwujudnya sikap siswa-siswi yang aktif dan cepat tanggap terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan

(Dokumentasi dikutip pada 14 Februari 2023 dari dokumen profil
MA Nawakartika Tahun 2022)

g. Struktur Organisasi MA Nawakartika Kalikatur Selogiri



Gambar 4.1 Struktur Organisasi MA Nawakartika Kalikatur Selogiri

Keterangan :

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1) Kepala Madrasah | : Riski Nugroho, S.Pd., |
| 2) Komite Sekolah | : Taufiq, S. Sy., |
| 3) Kepala Perpustakaan | : Tri Wulansari, S.E |
| 4) Kepala Tata Usaha | : Nurul Widiastuti |
| 5) Wakamad Kurikulum | : Gigih Sulistyono, S.Pd., |
| 6) Wakamad Kesiswaan | : Dian Amriati, S.Pd., |
| 7) Wakamad Sarpras | : Dwi Prasetyo N, S.Pd., |

- 8) Wakamad Humas : Muti'ah, S.Pd.,
9) Wali Kelas X IPS : Chyndi Vica Viyani, S.Pd.,
10) Wali Kelas XI IPS : Dian Amriati, S.Pd.,
11) Wali Kelas XII IPS : Yunitasari, S.Pd.,

2. Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur

Kepala madrasah mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru, karena guru merupakan salah satu peran utama dalam majunya mutu pendidikan, untuk itu ada beberapa peran yang harus diambil oleh kepala madrasah dalam penigkatan kinerja guru, salah satunya yaitu peran kepala madrasah sebagai motivator dan manajer, inilah peran kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MA Nawakartika Kalikatur :

Dalam memperoleh data tentang Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru, peneliti mewawancarai Kepala Madrasah dan 4 Guru MA Nawakartika, Kepala Madrasah MA Nawakartika bernama Bapak Riski Nugroho, S.Pd yang menjabat sebagai kepala madrasah yang menjabat sejak tahun 2020, tentunya sebagai sekolah yang baru kinerja guru perlu ditingkatkan oleh kepala madrasah maka dari itu kepala madrasah di MA Nawakartika melaksanakan 2 peran sebagai motivator dan manajer dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang di wawancarai dalam penelitian ini yaitu Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum dan Bahasa Jawa, Bapak Eka sebagai guru Akidah Akhlak, Bapak Mansur sebagai guru Al Qur'an Hadis dan Fiqih, serta Bapak

Muna sebagai guru Bahasa Arab. Berikut adalah Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru :

a. Keadaan Kineja Guru

1) Membuat rencana pembelajaran

Dalam hal membuat rencana pembelajaran bahwa di MA Nawakartika sudah membuat RPP sesuai dengan juknisnya/KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan). Tetapi ada beberapa guru yang belum membuat RPP karena kurangnya pemahaman tentang teknologi. Hal ini berdasarkan dengan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Ya untuk pembuatan RPP dengan baik dan benar dan sesuai dengan juknisnya, guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai hanya ada beberapa guru yang masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran karena ada beberapa guru yang kurang paham akan teknologi mas”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara dengan kepala madrasah juga diperkuat dengan hasil wawancara oleh Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

“Iya dalam membuat RPP memang sudah ada jurnisnya jadi langkah-langkah apa saja harus ada didalam rpp memang harus tercantum dalam RPP dan untuk menggunakan perangkat pembelajaran, dan disini menggunakan kurikulum 2013”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal yang senada juga dikatakan Bapak Muna selaku guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya dalam membuat RPP saya sudah sering dalam membuatnya jadi saya sudah membuatnya sesuai ketentuan”. (Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Ketiga pernyataan tersebut diperkuat dengan data yang di peroleh peneliti yaitu kumpulan RPP bahwa setiap guru terkebih dahulu membuat RPP dalam melaksanakan pembelajaran, bahwa pada saat itu di perlihatkan kumpulan RPP dari semua guru yang semua tertata rapi di dalam satu buku atau kumpulan RPP yang diberikan judul Rencana Pelaksanaan Pembelajaran MA Nawakartika, di sana terlihat bahwa seluruh guru telah membuat RPP sebelum mengajar tetapi ada beberapa guru yang belum membuat RPP di karenakan kurangnya pengetahuan tentang teknologi (Dokumentasi 14 Februari 2023)

2) Mengelola pelaksanaan pembelajaran

Dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran tenaga pendidik di MA Nawakartika sudah menjalankan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan guru sebagai berikut :

“Ya, setiap guru yang akan mengajar kita haruskan membuat rpp sedangkan kurikulum itu pihak sekolah yang membuat melalui silabus, guru mengembangkan melalui rpp jadi materi yang disampaikan harus bedasarkan apa yang didalam rpp”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hal ini senada dengan pernyataan dari Bapak Eka selaku guru mata pelajaran Akidah Akhlak sebagai berikut :

“Tentu dengan membuat RPP yang baik dan benar pasti tolak ukur dari RPP tersebut adalah kurikulum jadi kami membuat sesuai dengan kurikulum tersebut dalam menyampaikan materi”.(Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dari pernyataan Bapak Gigih selaku Waka

Kurikulum dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya wajib karena rencana awal adalah dari kurikulum yang disiapkan sekolah maka harus sesuai kurikulum itu jadi tolak ukur kalau rencana kita terlaksana maka semua guru wajib melaksanakan sesuai kurikulum”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

3) Mengelola dan menilai hasil belajar peserta didik

Dalam mengelola dan menilai hasil belajar tenaga pendidik di MA Nawakartika sudah sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan peserta didik, selain itu tenaga pendidik juga memberikan nilai tambahan untuk para siswa yang aktif di dalam kelas untuk mendorong siswa yang lain agar termotivasi menjadi lebih baik. Pernyataan ini seperti yang dikatakan oleh Bapak Muna selaku guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya kita disini melihat kondisi dulu ketika belum maksimal terkait keaktifan anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi tugas yang sesuai untuk menunjang ketercapain. kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian”. (Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara tersebut diperkuat oleh pernyataan dari kepala madrasah sebagai berikut :

“Tentu, guru-guru disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya, karena tujuan kita sebagai guru bagaimana caranya semua murid bisa mencapai nilai kompetensinya, biasanya guru memberikan berbagai bentuk penialain terhadap siswanya untuk bisa mencapai standar kompetensi”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hal senada juga dikatakan oleh Bapak Mansur dalam wawancara sebagai berikut :

“Tentu saja karena dengan menilai peserta didik dengan objektif itu bisa melihat kemampuan yang sebenarnya dimiliki anak tersebut sehingga, itu bisa menjadi pertimbangan saya”. (Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

4) Mengadakan hubungan antar pribadi

Dalam membangun dan mengadakan hubungan antar pribadi di MA Nawakartika guru bersikap luwes dengan aktif untuk menjalin komunikasi dengan siswa sehingga siswa menjadi nyaman dalam pembelajaran sehingga siswa menjadi mudah paham dalam pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Mansur selaku Guru Al Qur'an Hadis dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya kita memang harus bersikap luwes terhadap peserta didik, kita mencoba menjadi teman belajar bagi siswa karena jika tidak luwes atau kaku maka kita sebagai guru tidak akan bisa melihat dan menilai siswa sudah mengerti atau paham terhadap materi yang diajarkan. Tetapi juga harus disiplin mas tidak seenaknya”. (Wawancara, Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Pernyataan tersebut senada dengan yang dikatakan oleh Bapak Muna selaku guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya itu harus dilakukan karena dengan cara tersebut kita bisa melakukan pendekatan kepada anak-anak sehingga disaat belajar mereka bisa dengan nyaman menjalankannya”.
(Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Kedua pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat masuk ke kelas Bapak Mansur dimana pada saat itu Bapak Mansur sedang mengajar mata pelajaran Al Qur'an Hadis dengan materi Sanad, Matan dan Rowi dalam hadis. Dimana dalam hal memberikan mengadakan hubungan dengan siswa Bapak Mansur menggunakan metode tanya jawab dalam pembelajarannya dan dalam hal penyampaian materinya itu menjadi lebih di pahami karena pada saat itu kelas yang di berikan pembelajaran oleh Bapak Mansur kondusif. Setelah beliau menerangkan sedikit terkait materi maka beliau memberikan pertanyaan kepada siswanya dengan cara mendekati siswa tersebut dan bertanya “Coba jelaskan lagi yang di maksud dengan rowi?” lalu siswa tersebut menjawab dan di berikan rewards oleh Bapak Mansur serta mendekati beberapa siswa lagi untuk menanyakan beberapa pertanyaan terkait materi yang diajarkan pada hari itu. (Observasi 13 Februari 2023)

5) Melaksanakan tindak lanjut hasil pembelajaran

Dalam melaksanakan tindak lanjut hasil belajar para guru di MA Nawakartika biasanya memberikan soal-soal latihan kepada siswa agar dapat mengetahui sejauh mana pemahaman terhadap materi yang diberikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Muna selaku guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Dalam proses belajar mengajar terkadang waktu tidak cukup dalam memberikan materi jadi untuk mereka dapat lebih memahami maka saya sering membuat soal latihan untuk mengetahui seberapa paham dan mengerti materi yang dijelaskan pada saat itu”. (Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dengan pernyataan oleh Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

“Iya karena dengan soal latihan kita juga bisa menilai kemampuan mereka dalam daya tangkap mereka pada saat kita menjelaskan materi yang sudah diberikan”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal senada juga dikatakan Bapak Eka selaku guru Akidah Akhlak dalam wawancara sebagai berikut :

“Soal-soal latihan sering saya berikan kepada mereka dalam proses belajar mengajar karena itu bisa melatih kemampuan mereka dalam belajar”. (Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

6) Menguasai bahan ajar

Dalam Menguasai kajian akademik (materi yang diajarkan) walaupun tidak semua guru bekerja dengan maksimal namun mereka sepenuhnya berusaha untuk terus belajar profesional sesuai

dengan mata pelajaran yang diajarkan untuk peningkatan mutu pembelajaran. Menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Muna selaku guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Tentunya karena itu sebagai salah satu tolak ukur yang kami buat agar anak-anak bisa memahami materi yang dijelaskan, selain itu sebagai seorang guru harus wajib menguasai bahan ajar karena dengan paham terlebih dahulu terkait materi nanti dalam penyampaian menjadi lebih terarah dan tidak kemana-mana. Tetapi disini juga ada beberapa yang kurang dalam menguasai bahan ajarnya mas, tapi mereka berusaha untuk profesional”. (Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Hal senada juga dikatakan oleh Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum dalam wawancara sebagai berikut :

“Ya, kita pasti menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan karna ini juga merupakan tolak ukur kita untuk mengetahui setiap kompetensi yang telah dicapai, dan sebagai guru sudah kewajiban kita untuk menguasai bahan ajar”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh peneliti pada saat observasi dengan pak Mansur dalam mengajar kelas 10, pada saat itu Bapak Mansur mengajar tentang Sanad, Matan Dan Rowi dimana dalam pembelajaran tersebut beliau terlebih dahulu untuk menyuruh siswanya untuk menuliskan hadis terlebih dahulu setelah itu beliau tanpa melihat buku bahan ajar langsung menjelaskan apa yang dimaksud dengan matan, rowi dan sanad dengan mudah dan jelas, serta menunjukkan dengan jelas mana

yang di maksud matan dan rowi di dalam hadis yang di tulis tadi hal ini membuat siswa menjadi lebih paham akan materi ayng di sampaikan oleh Bapak Mansur, hal ini terbukti dengan banyak siswa yang aktif serta saat di tanya oleh Bapak Mansur terkait dengan materi maka siswa tersebut dapat menjawabnya dengan jelas dan yakin. (Observasi 13 Februari 2023)

b. Kepala Madrasah sebagai Motivator

1) Pengaturan Lingkungan Fisik

Dalam pengaturan lingkungan fisik kepala madrasah telah menjelaskan bahwa, kepala madrasah memberikan lingkungan fisik seperti memberikan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar dan mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan, serta sering menyambangi guru di ruang guru untuk menanyakan apakah ada kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah MA Nawakartika.

“Ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Selain saya juga sering melihat dan menyambangi guru-guru di ruang guru agar mereka juga menjadi lebih nyaman serta menanyakan apakah ada permasalahan atau tidak. Yaitu dengan memberikan fasilitas yang ada mas, seperti ada wifi kipas angin dan air minum dari galon”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara dengan Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum/guru Bahasa Jawa sebagai berikut :

“Ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif karena semua guru menaati peraturan yang ada”(Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal ini juga senada dengan yang dikatakan oleh Bapak Mansur selaku guru Al Qur'an Hadis, beliau mengatakan sebagai berikut :

“Ya karena selama saya bekerja suasana dalam pekerjaan terasa kenyamanan dan ketenangannya, karena semuanya kondusif dan mematuhi aturan, serta ada pengawasan dari kepala madrasah”. (Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Ketiga pendapat tersebut di dukung dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa dalam mengatur lingkungan kerja yang kondusif kepala madrasah menata keadaan kantor guru dengan rapi, yaitu dengan di urutkan menjadi 3 baris sehingga ruang guru terkesan rapi selain itu juga kepala madrasah juga memberikan fasilitas kepada ruang guru seperti memberikan Wifi untuk guru dan terdapat CCTV dan untuk mengawasi seluruh ruang kerja baik kantor maupun ruang kelas, dimana semua itu bisa terlihat dari monitor yang di sediakan di ruang guru hal ini berguna kepada guru untuk mengawasi siswa-siswanya selain itu digunakan kepala madrasah untuk mengawasi kinerja guru. Di ruang guru juga

terdapat beberapa fasilitas yang lain yang membuat guru itu nyaman berada di dalam kantor, pada saat observasi peneliti melihat ada tempat untuk beristirahat atau lesehan yang di sediakan di belakang ruang guru dan terdapat 2 bantal, tepat ini biasanya digunakan oleh beberapa guru yang lelah untuk duduk dan pindah ke tempat tersebut untuk melanjutkan tugas dan beristirahat, selain itu juga terdapat 2 kipas angin untuk menambah kenyamanan serta juga di sediakan galon, dispenser lengkap dengan gelas dan beberapa the celup dan kopi, dimana setiap guru bisa membuatnya dengan bebas karena merupakan fasilitas yang diberikan. Untuk menambah kerapian kepala madrasah juga memberikan rak sepatu khusus guru dimana guru tidak menggunakan sepatu saat mengajar dan menyimpan sepatunya di dalam rak sepatu agar terlihat lebih rapi. (Observasi 6 Februari 2023)

2) Pengaturan Suasana Kerja

Dalam hal yang berkaitan dengan pengaturan suasana kerja kepala madrasah telah menjelaskan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik dengan para guru yaitu ketika para guru mengalami kendala atau permasalahan kepala madrasah memberikan masukan atau pengarahannya untuk menyelesaikan masalah, selain itu juga sering membangun komunikasi lewat WA Grup sehingga rasa kekeluargaan menjadi semakin dekat. Hal

tersebut berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah MA Nawakartika Kalikatur

“Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja. Selain itu saya juga membangun hubungan komunikasi dengan para guru baik secara langsung di sekolah maupun lewat WA grup, sehingga dengan menjalin komunikasi maka akan menciptakan suasana itu menjadi dekat, dan disini itu lebih kepada kekeluargaan”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hal ini juga di dukung dengan pernyataan yang di jelaskan oleh Bapak Eka selaku guru Aqidah Akhlak sebagai berikut :

“Iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala kepala madrasah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang”. (Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Hal ini senada dengan yang di katakan oleh Bapak Mansur selaku Guru Al Qur'an Hadis sebagai berikut :

“Tentu saja karena komunikasi setiap guru itu sangat baik dan dalam hal berbagi pengalaman ataupun dalam hal memberi solusi”. (Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Ketiga pendapat tersebut di dukung dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa kepala madrasah pada pagi hari setelah menyambut guru di depan kantor kepala madrasah menyambangi ke kantor guru untuk melihat apakah yang sedang dilakukan oleh guru dan kepala madrasah juga mengucapkan selamat pagi untuk seluruh guru dan semua guru juga menjawab selamat pagi pak,

kepala madrasah juga menayakan kepada beberapa guru yaitu Ibu Mutiah dan Bapak Gigih apakah ada kendala terhadap tugas yang diberikan, karena pada saat itu kedua guru tersebut di berikan tugas oleh kepala madrasah karena sekolah akan melaksanakan akreditasi, tidak lupa kepala madrasah juga memberikan motivasi dan semangat kepada guru-guru agar dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan tanggung jawab dan menjaga sikap sebagai seorang guru karena di Wonogiri terdapat beberapa kasus yang viral yang menyangkut guru, setelah selesai kepala madrasah kembali ke kantornya. Kepala madrasah pada saat waktu istirahat juga datang untuk ke ruang guru untuk menayakan apakah ada yang mengalami kesulitan untuk hari ini atau ada siswa yang tidak menghormati guru dan juga sekedar bercanda gurau dengan guru-guru. (Osbervasi 13 Feruari 2023)

3) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Pembinaan kedislipinan yang dilakukan di MA Nawakartika sesuai dengan yang dijelaskan oleh kepala madrasah yaitu harus di patuhi oleh seluruh warga sekolah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukan, terutama jika yang melanggar seorang guru maka juga akan di berikan teguran. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dan dengan Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap

pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin saya berikan teguran, dan bahkan jika sudah sering melanggar biasanya saya panggil ke ruang kepala madrasah, untuk di nasehati Seperti menaati peraturan yang telah dibuat dan saya selalu datang lebih awal atau tidak pernah terlambat.”(Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hal ini senada dengan yang di katakana oleh Bapak Eka selaku guru Aqidah Akhlak Sebagai berikut :

“Sangat mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan dan dia pun menjadi contoh yang baik dalam hal tersebut”.
(Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Hal senada juga di katakana oleh Bapak Muna selaku Guru Bahasa Arab dalam wawancara sebagai berikut :

“Beliau selalu mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan contohnya saja jika kami telat dalam memasuki ruang kelas sedangkan pelajaran sudah dimulai pasti dia menegur kami. Selain itu juga memberikan contoh disiplin dengan masuk pagi dibandingkan dengan guru guru yang lain”.(Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Hal ini di perkuat dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa kepala madrasah melakukan tindakan tegas kepada guru yang terlambat yaitu dengan memanggil ke kantor dan di berikan teguran dan nasehat. Pada saat itu peneliti melihat ada 1 guru yang terlambat masuk ke dalam kantor, langkah yang dilakukan kepala madrasah melihat keterlambatan yang dilakukan oleh guru yaitu dengan bertanya kepada guru tersebut mengapa bisa terlambat, dan setelah mendengar, tetapi kepala madrasah pada saat itu belum melakukan tindakan, tindakan akan dilakukan nanti setelah guru tersebut selesai memberikan pembelajaran, hal ini di karenakan

jika kepala madrasah langsung memberikan tindakan maka akan mengganggu suasana hati guru tersebut dan dalam memberikan pembelajaran tidak akan maksimal, maka setelah beliau selesai mengajar kepala madrasah memanggilnya untuk menghadap ke kantor dan diberikan teguran dan nasehat agar beliau tidak terlambat lagi. (Observasi 6 Februari 2023)

4) Memberi Dorongan

Pemberian dorongan yang diberikan oleh kepala madrasah yaitu dengan memberikan masukan untuk keefektifan kinerja guru. Seperti dengan mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar kepala madrasah lebih peduli terhadap setiap masalah yang di hadapi guru dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap suatu masalah, hal ini sesuai dengan pernyataan dari Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

“Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai kepala madrasah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya, pernah juga ada siswa yang sikapnya itu kurang baik kepada guru sehingga saya memanggil siswa tersebut”.(Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara ini dengan Kepala Madrasah juga diperkuat oleh Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum yaitu sebagai berikut :

“Saya sebagai waka kurikulum pasti sangat butuh dengan hal tersebut dan tanggapan kepala sekolah juga sudah baik

karena setiap ada masalah yang tidak bisa diselesaikan sendiri pasti kepala sekolah memberikan solusinya”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Bapak Eka selaku guru Akidah Akhlak sebagai berikut :

“Tentu saja kepala madrasah selalu mau mendengarkan keluhan kami saat kami mempunyai masalah dalam mengajar”. (Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

5) Memberikan Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada guru atas kinerjanya oleh kepala madrasah di MA Nawakartika ini belum terlaksana dengan maksimal, seperti yang di jelaskan oleh kepala madrasah bahwa dalam pemberian penghargaan kepada guru yang bagus kinerjanya atau guru yang berprestasi hanya sebatas ucapan selamat saja, tetapi untuk program ke depan akan di berikan sertifikat jika ada guru yang berprestasi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

“Dalam memberikan penghargaan memang kita masing kurang, saya masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jika ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut contohnya dengan ucapan selamat, tetapi untuk perlombaan guru di sini belum pernah ikut, untuk penghargaan untuk rencana kedepan nanti saya akan membuat sertifikat bagi guru yang berprestasi”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah diperkuat oleh Bapak Muna selaku guru bahasa arab sebagai berikut :

“Kepala Madrasah dalam memberikan penghargaan kepada kinerja guru yang baik pasti dia sangat menghargai dengan

memberikan ucapan selamat dan pujian kepada guru tersebut”.(Wawancara Bapak Muna, 6 Februari 2023)

Hal ini juga dikatakan oleh Bapak Mansur selaku guru Al Qur’an Hadis sebagai berikut :

“Kepala madrasah memberikan penghargaan jika ada guru yang memiliki kinerja yang baik pasti dia akan memberikan pujian atau ucapan selamat”.(Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

6) Penyediaan Sumber Belajar Agar Pendidik Menjadi Termotivasi

Dalam pemenuhan sumber belajar atau media belajar kepala madrasah telah berusaha untuk memenuhi sesuai dengan kebutuhan karena jika memberikan sumber atau media belajar yang lebih anggarannya tidak memadai. Guru dalam hal ini juga menerima dan berusaha untuk memanfaatkan sumber belajar yang telah di sediakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

“Ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan dana sekolah, sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah diperkuat oleh Bapak Eka selaku guru Aqidah Akhlak sebagai berikut :

“Sudah sesuai dengan kebutuhan kami tapi kami mengerti dalam hal tersebut jadi kami menggunakan sumber atau media yang sudah ada saja tanpa mengeluh, dan kami mengerti ada keterbatasan dana”. (Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Pernyataan dari Bapak Eka juga selaras dengan pernyataan dari Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum dalam wawancara sebagai berikut :

“Sudah tetapi mungkin belum banyak yang dia sediakan karena mungkin terhambat dengan anggaran juga tetapi para guru juga tidak banyak mempermasalahkan dan mengerti situasinya”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dengan observasi yang dilakukan peneliti bahwa dalam penyediaan sumber belajar seperti ada LCD proyektor yang sudah terpasang di dalam kelas, serta terdapat 1 kipas yang tertempel di dinding. Di setiap luar kelas terdapat tempat sepatu jadi murid-murid masuk ke dalam kelas tidak menggunakan sepatu, serta terdapat air minum 1 galon, di setiap kelas. Serta memberikan buku pembelajaran yang ada di dalam perpustakaan. (Observasi 6 Februari 2023)

c. Kepala Madrasah Sebagai Manajer

Kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu dari arah kebijakan dari suatu madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan dapat terealisasikan. Berhubungan dengan proses perencanaan */planning, organizing, motivating* dan *controlling*, kepala madrasah dituntut untuk selalu meningkatkan keefektifan perannya sebagai seorang manajer. Berikut peran kepala madrasah MA Nawakartika

Kalikatir Selogiri sebagai seorang manajer untuk meningkatkan kinerja guru.

1) Memberikan Tugas Mengajar Sesuai Dengan Bidang Pendidikan

Sudah menjadi tugas kepala madrasah untuk mengorganisasi seluruh guru termasuk di MA Nawakartika, kepala madrasah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tetapi karena adanya kekurangan jumlah guru maka ada yang mengampu lebih dari 1 mata pelajaran, hal ini seperti yang di jelaskan oleh Kepala Madrasah dalam wawancara sebagai berikut :

“Untuk penempatan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang di bidang pendidikan yang di tempuh setiap masing-masing dewan guru. Contoh guru lulusan pendidikan matematika mengajar mata pelajaran matematika, guru lulusan bahasa arab mengajar bahasa arab begitu pun dengan yang lainnya. Tetapi karena masih kurangnya pendidik ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran mas”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Pernyataan dari Kepala Madrasah ini diperkuat dengan pernyataan oleh Bapak Mansur selaku guru Al Qur'an Hadis melalui wawancara sebagai berikut :

“Ya untuk pengorganisasian sudah sesuai dengan bidang guru masing-masing mas, tetapi ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran di karenakan sekolah ini baru dan masih kurang untuk tenaga pendidinya, contohnya seperti saya, saya mengampu 2 mata pelajaran yaitu Al Qur'an Hadis dan Fiqih”. (Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Hal senada juga dikatakan Bapak Gigih selaku Waka Kurikulum dalam wawancara sebagai berikut :

“Untuk pembagian tugas mengajar guru, guru mengajar sudah sesuai dengan bidangnya mas tetapi ada juga yang mengampu 2 mata pelajaran sekaligus, hal ini di karenakan kekurangan tenaga pendidik, sehingga guru yang memungkinkan untuk mengampu 2 mata pelajaran maka akan diambil”. (Wawancara Bapak Gigih, 22 Februari 2023)

2) Melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu seorang guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media belajar, menilai kemampuan belajar siswa dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan, Kepala Madrasah telah melaksanakan MGMP dan seluruh guru yang berguna sebagai bahan evaluasi dan menambah pengalaman belajar, hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah sebagai berikut :

“Di MA Nawakartika ini guru baru melaksanakan MGMP yang pada saat itu dilaksanakan di Solo atau tingkat karisidenan, dan pada saat itu kami mendapatkan undangan untuk berangkat. MGMP penting dilakukan karena dengan MGMP maka guru akan memperoleh pengalaman dan pelajaran agar mereka bisa mengembangkan dan memperbaiki kinerja mereka, jadi saya jika ada MGMP selalu memerintahkan guru untuk berangkat mas”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Hal senada juga dikatakan oleh Bapak Mansur selaku guru Al Qur'an Hadis sebagai berikut :

“Jika membentuk tidak mas, tetapi kita melaksanakan MGMP, pada saat itu kita pernah melaksanakan di Solo, ya untuk meningkatkan kinerja kita mas sebagai seorang guru karena dengan adanya MGMP kita dapat mengevaluasi kinerja kita dan dapat belajar juga”.(Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Kedua pernyataan tersebut di dukung dengan data yang di dapatkan oleh peneliti berupa surat undangan bahwa memang benar telah melaksanakan MGMP di Solo. (Dokumentasi 14 Februari 2023)

3) Memberikan Pelatihan Kepada Guru

Dalam pemberian pelatihan kepada guru peran kepala madrasah sangat penting karena dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan membuat guru mempunyai pengalaman yang nantinya akan mengembangkan kemampuannya di sekolah guna meningkatkan mutu di sekolah. Di MA Nawakartika kepala madrasah telah memberikan pelatihan kepada guru supaya dapat mengembangkan potensi pada bidangnya masing-masing hal ini sesuai dengan pernyataan kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut :

“Dalam memberikan pelatihan untuk mengembangkan profesi dan kinerja, tentu mas, saya sebagai kepala madrasah pasti memfasilitasi pelatihan tersebut, kita juga telah melakukan pelatihan kepada guru contoh mengikutkan guru tersebut dalam hal pelatihan terkait dengan bidang pendidikannya, kemarin itu ada guru kewirausahaan berangkat untuk mengikuti pelatihan membatik, selain itu juga mengikuti workshop kegiatan kepramukaan. Dan rencana kedepan akan mengadakan pelatihan dan mengundang narasumber untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, karena guru di sini masih kurang dalam hal pemanfaatan teknologi mas”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Pernyataan dari kepala madrasah senada dengan yang dikatakan oleh Bapak Eka selaku guru Akidah Akhlak sebagai berikut :

“Tentu mas, kepala madrasah itu mempunyai program untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru seperti mengikutkan guru pada bidangnya untuk mengikuti pelatihan seperti, guru kewirausahaan dahulu pernah di ikutkan pelatihan membuat selain itu kamu juga melaksanakan *workshop* kegiatan kepramukaan dan rencana ke depan nanti akan diadakan pelatihan bagi guru untuk pemanfaatan teknologi untuk menunjang pembelajaran”. (Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dengan observasi yang dilakukan penulis bahwa memang benar kepala madrasah telah melakukan pelatihan dan mencanangkan program untuk memberikan pelatihan teknologi kepada guru guna menunjang pembelajaran. Pada saat itu peneliti di ajak oleh kepala madrasah untuk mengikuti rapat koordinasi bersama dengan guru-guru, dimana di dalam rapat tersebut membahas yang pertama terkait dengan ijazah yang akan di berikan kepada siswa-siswa dan memfasilitasi kepada siswa untuk memberikan info-info terkait dengan siswa yang akan masuk kuliah, setelah itu kepala madrasah mempunyai program yaitu untuk melakukan pelatihan kepada guru-guru di MA Nawakartika untuk bisa memanfaatkan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran, di katakan oleh kepala madrasah bahwa sekarang pendidikan itu tidak bisa lepas dari peran teknologi karena dengan teknologi akan membuat

pembelajaran menjadi lebih bervariasi sehingga kepala madrasah menginginkan untuk guru-guru di MA Nawakartika bisa memanfaatkan teknologi dan bisa membuat media pembelajaran yang menarik siswa, dengan memanfaatkan teknologi tadi. (Observasi 13 Februari 2023)

4) Melakukan Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru

Dengan adanya pengendalian maka seorang kepala madrasah harus mengevaluasi dan menilai pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh guru, di MA Nawakartika kepala madrasah biasanya melakukan pengawasan atau pengendalian melalui pengamatan dan mengadakan pertemuan setiap 1 bulan sekali. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala Madrasah sebagai berikut :

“Dalam mengawasi dan menilai kinerja guru saat proses pembelajaran, Saya kadang melihat secara mendadak ketika guru sedang melakukan proses pembelajaran untuk melihat kinerja tiap masing-masing tenaga pendidik, saya juga setiap pagi jam 8 selalu keliling kelas mas untuk melihat guru-guru, jika ada yang melanggar pasti saya tegur dan saya panggil ke ruang saya. Saya juga melakukan rapat evaluasi yang diadakan setiap 1 bulan sekali yaitu pada hari senin minggu pertama, setelah pulang sekolah, untuk penilaian kinerja guru juga di lakukan 2 kali dalam 1 tahun biasanya mendekati semesteran.”. (Wawancara Bapak Riski Nugroho, 6 Februari 2023)

Pernyataan dari Kepala Madrasah diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Mansur selaku guru Al Qur'an Hadis sebagai berikut :

“Tentu untuk pengawasan, biasanya guru diamati oleh kepala madrasah, jika ada guru yang tidak disiplin atau melanggar aturan maka akan segera di panggil ke ruang kepala madrasah”. (Wawancara Bapak Mansur, 7 Februari 2023)

Terkait pengawasan Bapak Eka selaku guru Akidah Akhlak juga menambahkan dalam wawancara sebagai berikut :

“Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah itu sering di lakukan mas, biasanya dengan observasi atau sidak langsung ke ruang guru, melihat apakah ada yang terlambat atau melanggar aturan, dan juga mengingatkan jika sudah waktunya masuk ke dalam kelas. Jika ada guru yang melanggar biasanya akan di panggil untuk menghadap ke ruang kepala madrasah”.(Wawancara Bapak Eka, 20 Februari 2023)

Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh peneliti bahwa kepala madrasah selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja guru serta memberikan tindakan yang tegas berupa teguran dan nasehat kepada guru yang melanggar. Dimana setiap pagi tepatnya pukul 08.00 kepala madrasah selalu mengawasi dan masuk ke dalam kelas- kelas untuk mengawasi kinerja guru, apakah guru-guru sudah melaksanakan tugasnya dengan benar, apakah ada guru yang belum masuk ke dalam kelas. Dan pada waktu itu semua kelas sudah terdapat guru-guru yang sedang mengajar. Selain itu dalam memberikan sanksi kepada guru yang terlambat yaitu dengan memanggil keruang guru, pada tanggal 6 februari terdapat 1 guru yang terlambat masuk ke sekolah maka kepala madrasah tidak langsung memanggil guru tersebut ke ruang kepala madasah akan tetapi menunggu guru tersebut

setelah selesai mengajar, karena menjaga suasana hati guru tersebut agar dalam mengajar nanti bisa maksimal, setelah itu kepala madrasah baru memanggil guru tersebut ke dalam kantornya untuk di berikan teguran dan nasehat. (Observasi 6 Februari 2023)

B. Interpretasi Data Penelitian

Dalam membangun semangat kerja di madrasah pihak MA Nawakartika Kalikatur tepatnya kepala madrasah melakukan 2 peran yaitu motivator dan manajer, dengan adanya 2 peran tersebut di harapkan keadaan kinerja guru menjadi lebih maksimal dan meningkat.

Dengan kepala madrasah melakukan beberapa peran tadi diharapkan kinerja guru di MA Nawakartika dapat meningkat. Kinerja guru dapat di uraikan menjadi berikut seperti yang yang dikatakan oleh Supardi (2014:73) yaitu :

1. Kemampuan menyusun rencana pembejaran

Di MA Nawakartika kebanyakan guru telah membuat rencana pembelajaran, karena rencana pembelajaran sangat penting dalam proses belajar mengajar, maka kepala madrasah harus lebih menekankan lagi agar seluruh guru dapat membuat RPP terlebih dahulu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru di MA Nawakartika sudah membuat RPP

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Seorang guru harus mampu dalam hal melaksanakan dan menyampaikan pembelajaran sesuai dengan RPP, di MA Nawakartika seluruh guru sudah menyampaikan pembelajaran sesuai dengan RPP tetapi ada beberapa guru yang mengembangkan bahan ajarnya seperti dalam hal pembelajaran fiqih dan Al Qur'an Hadis tidak hanya dengan satu sumber tetapi dengan sumber yang lain atau dengan kutab sehingga pembelajaran itu lebih bervariasi, menurut peneliti hal ini sangat baik dilakukan, sehingga dapat disimpulkan guru di Ma Nawakartika sudah melaksanakan pembelajaran dengan baik dan sesuai.

3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi

Dalam mengadakan hubungan antar pribadi guru di MA Nawakartika telah menjalin hubungan baik dan luwes dengan para peserta didik saat mengajar di kelas sehingga peserta didik tidak merasa tertekan dan malah terlihat aktif untuk mengikuti pembelajaran, selain itu dengan adanya hubungan ini membuat peserta didik menjadi lebih mudah memahami materi yang diberikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di MA Nawakartika telah melaksanakan hubungan pribadi dengan baik guna mempermudah dalam hal pembelajaran.

4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Penilaian yang dilakukan guru di MA Nawakartika yaitu sesuai kemampuan peserta didik tetapi guru juga menilai keaktifan siswa sebagai motivasi kepada siswa lain agar mereka juga aktif dalam

pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi menyenangkan dan mudah di pahami jika seluruh siswanya aktif dalam bertanya dan memberikan pendapatnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di MA Nawakartika telah melaksanakan penilaian berdasarkan kemampuan peserta didik dan memberikan nilai keaktifan kepada siswa sebagai motivasi untuk siswa lain agar juga terdorong untuk aktif.

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan/ tindak lanjut hasil belajar

Dalam melakukan tindak lanjut dari hasil belajar yaitu guru Di MA Nawakartika memberikan soal Latihan kepada siswa untuk mengukur sejauh mana mereka memahami materi yang diajarkan, selain itu guru biasanya juga memberikan pertanyaan pada akhir pembelajaran sebagai refleksi dan mengukur tingkat pemahaman siswa dalam penyampaian materi yang diberikan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat simpulkan bahwa guru di MA Nawakartika sudah melaksanakan tindak lanjut hasil pembelajaran.

6. Kemampuan menguasai bahan ajar

Dalam menguasai bahan ajar maka setiap guru di wajibkan untuk menguasai dan memahami bahan ajar sebelum mereka mengajarkan kepada peserta didik, hal ini seperti yang dilakukan oleh Bapak Mansur karena beliau sudah paham betul dan menguasai bahan ajar maka di dalam kelas dalam menerangkan pembelajaran beliau sangat jelas dan mudah di pahami oleh siswanya sehingga siswa juga terlihat aktif dan tertarik dengan pembelajaran tersebut,. Berdasarkan hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa guru di MA Nawakartika telah melaksanakan dan menguasai bahan ajar sebelum menyampaikan ke peserta didik dengan baik.

Dalam membangun semangat kerja di madrasah pihak MA Nawakartika Kalikatir Selogiri beranggapan bahwa motivasi dan manajer merupakan salah aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena dalam sebuah pekerjaan jika tidak memiliki motivasi dan manajemen yang baik maka akan mengakibatkan seseorang menjadi seenaknya sendiri dalam bekerja dan tidak mempunyai semangat kerja, sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan analisis data yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk pemberian motivasi dan manajemen kepala madrasah dapat peningkatan kinerja guru dengan mengatur suasana kerja/pengaturan lingkungan fisik, meningkatkan kedisiplinan, memberikan dorongan, memberikan penghargaan, penyediaan sumber belajar, merencanakan pembelajaran, melakukan pengorganisasian, pemberian motivasi dan melakukan pengendalian.

Sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2007:120) Dalam menjalankan perannya sebagai seorang motivator kepada tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya, Adapun peran dan indikator seorang kepala sekolah sebagai seorang motivator adalah :

1. Pengaturan Lingkungan Fisik dan Pengaturan Suasana Kerja

Dalam lingkungan pekerjaan yang kondusif akan menciptakan motivasi bagi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu seorang kepala sekolah/madrasah harus bisa untuk membangkitkan motivasi tenaga pendidik yang lain agar dalam pelaksanaan tugasnya menjadi lebih optimal. Di MA Nawakartika Kalikampir Selogiri, peran kepala madrasah dalam mengatur lingkungan fisik yaitu mencakup membuat ruang kerja yang kondusif serta lingkungan sekolah yang nyaman dan dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar,

Selain itu sebagai bentuk usaha kepala madrasah juga sering menyambangi ke ruang guru untuk menciptakan hubungan yang dekat dengan guru serta menanyakan apakah terdapat permasalahan, sehingga membuat guru menjadi nyaman dan mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dianalisis bahwa kepala madrasah berupaya untuk mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan membangun hubungan dengan guru agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Tetapi menurut peneliti perlu adanya penambahan fasilitas seperti di kantor guru perlu di tambah dengan AC dan penambahan kipas angin di setiap ruang kelas agar menjadi lebih nyaman dan guru tidak ada yang keluar masuk kelas karena kepanasan.

2. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Yang dimaksudkan dengan disiplin disini adalah dimana seorang kepala sekolah/madrasah harus mampu meningkatkan keprofesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah/madrasah harus menanamkan sikap disiplin kepada seluruh anggotanya. Di MA Nawakartika Kalikatur kepala madrasah memberikan contoh sikap kedisiplinan kepada guru yaitu dengan mencontohkan agar semua guru untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan selain itu kepala madrasah juga memberikan contoh seperti dalam hal kedatangan, kepala madrasah selalu datang lebih awal dan tidak pernah terlambat.

Kepala madrasah juga bertindak tegas kepada siapa saja yang melanggar aturan di sekolah baik dilanggar oleh murid atau guru sekalipun, jika terdapat guru yang melanggar kepala madrasah segera memanggil untuk menghadap ke kantornya untuk diberikan teguran dan nasehat. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepala madrasah selalu memberikan contoh dan menekankan pada kedisiplinan di madrasah kepada guru sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.

3. Dorongan

Motivasi atau dorongan adalah hal yang dominan untuk dapat menggerakkan faktor lain kearah peningkatan kerja, bahkan motivasi jika dianalogikan dalam mobil, motivasi sebagai mesin yaitu berfungsi untuk menjadi penggerak. Di MA Nawakartika Kalikatur, dalam pemberian dorongan atau motivasi yaitu peran kepala madrasah mau mendengarkan

permasalahan yang dihadapi oleh seorang guru serta nanti memberikan solusi kepada guru tersebut untuk menyelesaikan masalahnya terkait dengan pembelajaran yang ada di madrasah.

Selain itu kepala madrasah juga sering memberikan semangat kepada guru-guru agar dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih maksimal, dan selalu melaksanakan rapat setiap 1 bulan sekali minggu pertama di hari senin untuk membahas kesulitan yang di hadapi oleh guru dan memberikan evaluasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut kepala madrasah telah berupaya dalam memberikan dorongan yaitu dengan mendengarkan setiap permasalahan dari guru terkait pembelajaran dan memberikan motivasi serta solusi terhadap guru tersebut.

4. Penghargaan

Suatu penghargaan atau *rewards* sangat penting diberikan kepada tenaga pendidik, maka dari itu seorang kepala sekolah juga bisa memberikan bentuk penghargaan kepada guru yang melaksanakan tugasnya dengan efektif, dengan hal ini maka guru yang lain akan termotivasi untuk ikut juga meningkatkan keprofesionalisme nya. Kepala madrasah MA Nawakartika Kalikatir sudah berusaha dengan maksimal dalam pemberian penghargaan kepada guru yang kinerjanya bagus yaitu dengan memberikan pujian kepada guru, tetapi nanti jika ada guru yang berprestasi atau memenangkan suatu perlombaan maka kepala madrasah akan mengusahakan agar dapat diberikan sertifikat sebagai bentuk

penghargaan, karena dengan hal tersebut dapat memberikan semangat kerja dan memotivasi guru yang lain agar kinerjanya juga lebih maksimal. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan perannya dengan memberikan apresiasi kepada guru yang mempunyai kinerja yang bagus walaupun hanya sebatas ucapan selamat, selain itu perlu adanya *reward* yang lebih tidak hanya sekedar ucapan selamat saja tetapi bisa memberikan sertifikat dan lain-lain.

5. Penyediaan Sumber Belajar Yang Memadai Agar Pendidik Termotivasi

Suatu proses belajar mengajar yang efektif salah satunya yaitu dengan tersedianya sumber dan media belajar yang memenuhi atau sesuai dengan kebutuhan seperti menyediakan buku pembelajaran dan media pendukung seperti LCD Proyektor dan alat peraga yang lain. Peran kepala madrasah Nawakartika Kalikartir dalam hal penyediaan sumber belajar sudah berupaya semaksimal mungkin walaupun untuk memenuhi seluruh sumber belajar belum maksimal dikarenakan ada keterbatasan dana.

Dengan keterbatasan sumber belajar tidak membuat guru menjadi bermalas-malasan, mereka berusaha memberikan penjelasan atau penyampaian materi kepada peserta didik dengan memanfaatkan sumber belajar yang ada. Peran kepala madrasah juga sangat mendukung dengan mengatasi kesulitan atau permasalahan yang hadapi pendidik dengan memberikan solusi dan pengarahan yang baik kepada guru agar dapat

menyelesaikan masalahnya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah berupaya untuk menyediakan sumber belajar atau media belajar sesuai dengan kebutuhan, walaupun terdapat keterbatasan dana.

Selanjutnya peran kepala madrasah sebagai manajer dalam peningkatan kinerja guru itu terdapat 4 peran seperti yang di jelaskan Zubair, (2017:305) sebagai berikut :

1. Memberikan Tugas Mengajar Sesuai Dengan Bidang Pendidikan

Pengorganisasian sebagai fungsi manajemen yang kedua adalah organisasi, yaitu skema, bentuk, bagan yang menunjukkan hubungan di antara fungsi serta otoritas dan tanggung jawab atas setiap fungsi yang bersangkutan. Pengorganisaian yang dilakukan oleh kepala madrasah di MA Nawakartika yaitu dengan menempatkan guru-guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti dengan guru lulusan Pendidikan Agama Islam mengajar mata pelajaran rumpun PAI, tetapi di MA Nawakartika Kalikatir masih terdapat kekurangan guru sehingga ada beberapa yang mengampu 2 mata pelajaran tetapi masih sesuai atau masih berkaitan dengan lulusan guru tersebut. Serta kepala madrasah juga selalu melakukan pertemuan setiap 1 semester sekali untuk evaluasi.

Berdasarkan hal tersebut maka kepala madrasah MA Nawakartika Kalikatir sudah berupaya dalam pengorganisasian yaitu dengan menempatkan guru-guru untuk mengajar sesuai dengan latar belakang

pendidikannya, tetapi karena adanya kekurangan guru maka ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran tetapi masih berkaitan dengan latar belakang pendidikan, serta melakukan pertemuan setiap 1 semester sekali untuk kegiatan evaluasi.

2. Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dapat membantu seorang guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa, menggunakan media belajar, menilai kemampuan belajar siswa dan dalam pembuatan rencana pembelajaran yang akan dilaksanakan, MGMP adalah salah satu pertemuan yang mewadai kelompok kerja guru. Kegiatan yang dilaksanakan yang dapat dilaksanakan dalam MGMP yaitu seperti pendalaman materi, pembuatan perangkat belajar, peningkatan praktik pembelajaran, evaluasi pembelajaran. Kepala madrasah dan guru di MA Nawakartika telah melaksanakan MGMP yang berada di Solo untuk tingkat karisidenan untuk memperoleh pengalaman belajar sekaligus sebagai evaluasi pembelajaran yang dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah sudah melaksanakan MGMP dengan baik untuk menunjang kinerja guru.

3. Memberikan Pelatihan Kepada Guru

Dalam memberikan pelatihan kepada guru di MA Nawakartika sudah melaksanakan pelatihan kepada guru-guru yaitu dengan mengikutkan guru dalam pelatihan sesuai dengan bidangnya agar dapat

mengembangkan potensinya contohnya yaitu pada guru kewirausahaan di berikan diklat untuk membuat batik. Selain itu juga mengadakan *workshop* kepramukaan dan rencana kedepan kepala madrasah akan memberikan pelatihan kepada guru tentang teknologi agar dapat memanfaatkan teknologi untuk menunjang pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam memberikan pelatihan kepada guru sudah sangat baik untuk menunjang kinerja guru.

4. Melakukan Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru

Dengan aktifitas pengendalian berarti manajer harus mengevaluasi dan menilai pekerjaan yang di lakukan. Demikian pula manajer harus mengevaluasi dan menilai pelaksanaan rencana kerja secara untuk mengetahui apakah pekerjaan di laksanakan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan atau tidak. Di MA Nawakartika Kalikartir kepala madrasah melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru melalui pengamatan dan secara tertulis, selain itu jika ada guru yang melanggar peraturan pasti akan segera untuk di panggil untuk menghadap ke kantor kepala madrasah serta untuk penilaian kinerja guru yaitu dilaksanakan 2 kali selama setahun tepatnya sebelum semesteran.

Berdasarkan hal tersebut bahwa kepala madrasah telah melaksanakan fungsinya dalam hal melakukan pengendalian yaitu

dengan mengamati dan mengawasi setiap kinerja guru yang dilakukan di dalam madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikatur Selogiri baik melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka dapat disimpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut :

1. Sebagai seorang Motivator

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Kepala madrasah dalam mengatur lingkungan fisik yaitu mencakup membuat ruang kerja yang kondusif serta lingkungan sekolah yang nyaman dan dapat memberikan semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar, selain itu sebagai bentuk usaha kepala madrasah juga sering menyambangi ke ruang guru untuk menciptakan hubungan yang dekat dengan guru.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Dalam menciptakan suasana kerja yang baik maka kepala madrasah menciptakan suasana kerja dan mengadakan hubungan yang baik dengan para guru, dengan menciptakan hubungan yang harmonis maka suasana kerja akan menjadi lebih nyaman.

c. Meningkatkan Kedisiplinan

Kepala madrasah memberikan contoh sikap kedisiplinan kepada guru yaitu dengan mencontohkan agar semua guru untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan selain itu kepala madrasah juga memberikan contoh seperti dalam hal kedatangan, kepala madrasah selalu datang lebih awal dan tidak pernah terlambat selain itu juga bertindak tegas untuk menegur jika ada yang melanggar.

d. Memberi dorongan/motivasi

Kepala madrasah juga sering memberikan semangat kepada guru-guru agar dalam melaksanakan pekerjaan bisa menjadi lebih maksimal, dan selalu melaksanakan rapat setiap 1 bulan sekali minggu pertama di hari senin, untuk evaluasi.

e. Memberikan Penghargaan

Kepala madrasah MA Nawakartika Kalikartir berusaha dengan maksimal dalam pemberian penghargaan kepada guru yang kinerjanya bagus yaitu dengan memberikan pujian kepada guru

f. Penyediaan Sumber Belajar Yang Memadai Agar Pendidik Termotivasi

Dalam memberikan penyediaan sumber belajar, kepala madrasah sudah berupaya untuk menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan walaupun terdapat keterbatasan dana, seperti menyediakan lcd proyektor, buku-buku dan lain lain.

2. Sebagai Manajer

a. Memberikan Tugas Mengajar Sesuai Dengan Bidang Pendidikan.

Proses pengorganisasian yang dilakukan di MA Nawakartika Kalikatur sudah cukup baik dimana kepala madrasah telah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidang pendidikan nya masing-masing, tetapi ada beberapa guru yang mengajar 2 mata pelajaran.

b. Melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Kepala madrasah dan guru di MA Nawakartika telah melaksanakan MGMP yang berada di Solo untuk tingkat karisidenan untuk memperoleh pengalaman belajar sekaligus sebagai evaluasi pembelajaran yang dilakukan,

c. Memberikan Pelatihan Kepada Guru

Dalam memberikan pelatihan kepada guru di MA Nawakartika sudah melaksanakan pelatihan kepada guru-guru yaitu dengan mengikutkan guru dalam pelatihan sesuai dengan bidangnya agar dapat mengembangkannya potensinya contohnya yaitu pada guru kewirausahaan di berikan diklat untuk membuat batik. Selain itu juga mengadakan *workshop* kepramukaan dan rencana kedepan kepala madrasah akan memberikan pelatihan kepada guru tentang teknologi agar dapat memanfaatkan teknologi untuk menunjang pembelajaran.

d. Melakukan Pengawasan dan Penilaian Kinerja Guru

Pengendalian atau evaluasi yang dilakukan di MA Nawakartika yaitu dengan kepala madrasah melakukan pengamatan dan penilaian terhadap kinerja guru serta mengadakan rapat evaluasi setiap 1 bulan sekali dan untuk penilaian dilaksanakan 2 kali dalam satu tahun.

B. Saran

1. Kepada Kepala Madrasah

Dalam proses peningkatan kinerja guru di MA Nawakartika agar lebih maksimal, sebaiknya kepala madrasah :

- a. Meningkatkan kedisiplinan terkait kinerja guru dalam hal kehadiran guru.
- b. Menambah sarana dan prasarana serta fasilitas sumber belajar.
- c. Lebih berusaha memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang bagus seperti memberikan sertifikat.

2. Kepada Para Pendidik

- a. Agar selalu mengembangkan dan membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif agar semakin berkembang kinerja yang lebih baik lagi.
- b. Pendidik harus selalu berusaha menjadi pendidik yang profesional agar dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. Idaarah: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Babuta, A. I., & Rahmat, A. (2019). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis dengan Teknik Kelompok. Al-Tanzim: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1)
- Narbuko, C. & Achmadi, A. (2013) *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. Edukasi: *Jurnal Pendidikan*, 13(2).
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. Tadbir: *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*. 4(1)
- Firliah, R & Salahuddin, (2020). Fungsi Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru Pada Sekolah Menengah Kelautan Negeri 10 Di Kabupaten Bima, *Jurnal Komunikasi dan Kebudayaan*, 7(1).
- Darmadi, H. (2009) *Kepemimpinan Dasar Mengajar*, Bandung: Alfabeta,
- Hazmi, N. (2019). Tugas Guru dalam Proses Pembelajaran. JOEAI: *Journal of Education and Instruction*, 2(1)
- Ara, H. & Machali, I. (2012). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, Bandung: ALFABETA.
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tarbiyah Wa Ta'lim: *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3).
- Juliantoro, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Al-Hikmah: *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 5(2).
- Lailatussaadah, L. (2015). *Upaya peningkatan kinerja guru. Intelektualita*, 3(1).
- Moeleong, J. L. (2016), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lia, H. (2018). *Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Di Mi Ma'arif Sidorejo Lampung Timur*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Raden Intan Lampung.
- Masrokan, P. M., (2013), *Manajemen Mutu Sekolah : Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mecca Qur'an. (2017). *Al Qur'an Dan Terjemahnya*.

- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar. Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1).
- Rizal F. M. (2020). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Honorer Dalam Proses Belajar Mengajar*. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Utsman. U. M. (2013) *Menjadi Guru Profesional*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet. II).
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 11(1).
- Nai, H., & Wijayanti, W. (2018). Pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah pendidikan menengah negeri. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Diana, N. (2012). *Pengantar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta:Idea Press Yogyakarta.
- Nopembri, A. D. (2015). *Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Manajer Pendidikan*, 9(3).
- Nugraheni. S,A., & Khanifah. S., (2016). Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *JPSD: Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 2(2)
- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *eL-HIKMAH: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1)
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83)
- Sanjani, M. A. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Sindi, M. (2022). *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD IT Ulul Albab Jatiagung Lampung Selatan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Raden Intan Lampung.
- Subhan, M. (2014). Kepemimpinan Islami dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*. 8(1).
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, S. (2018), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Supardi, (2014). *Kinerja Guru*, Jakarta : PT Raja Grafindo PersadaWahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru Strategis Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesionalis*. Jakarta: Prestasi Jakarta.
- Zein, M. (2016). Peran Guru Dalam Pengembangan Pembelajaran. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 5(2).
- Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 4(11)

LAMPIRAN

Lampiran 1

A. Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Manajer
1	Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?
2	Apakah sebagai kepala madrasah bapak mampu menciptakan suasana kerja yang dapat membuat para guru melakukan tugasnya dengan tenang?
3	Apakah bapak sebagai kepala madrasah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?
4	Apakah sebagai kepala madrasah bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?
5	Bagaimana sikap bapak sebagai kepala madrasah terhadap para guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya?
6	Apakah sebagai kepala sekolah bapak selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?
7	Sebagai seorang kepala madrasah apakah mmebrikan tugas mengajar sesuai dengan bidang pendidikan guru?
8	Apakah membentuk dan melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)?
9	Apakah Kepala madrasah memberikan pelatihan kepada guru ?
10	Bagaimana proses pengawasan dan penilaian kinerja guru yang di lakukan di MA Nawakartika Kalikatir?

No	Pertanyaan tentang kinerja guru
1	Apakah ibu/bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?
2	Apakah ibu/bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?
3	Apakah ibu/bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik ?
4	Apakah ibu/bapak dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik ?
5	Apakah ibu/bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?
6	Apakah ibu/bapak menyajikan dan menguasai bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP?

Lampiran 2

B. Pedoman Observasi

No	Observasi
1	Pengamatan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kepada guru
2	Mengamati peran kepala madrasah sebagai motivator dan manajer
3	Mengamati bagaimana kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun hubungan komunikasi yang baik dengan pendidik
4	Pengamatan bagaimana pelaksanaan proses pembelajaran oleh pendidik
5	Pengamatan kedisiplinan dalam waktu mengajar
6	Mengamati pendidik dalam mematuhi aturan
7	Mengamati bagaimana pendidik membangun hubungan dengan peserta didik

Lampiran 3

C. Pedoman Dokumentasi

No	Dokumentasi
1	Profil MA Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri
2	Data keadaan guru
3	Instrumen penilaian guru
4	Data keadaan peserta didik
5	Keadaan proses belajar mengajar

Lampiran 4

Field Note 1

Topik : Wawancara

Tanggal : 6 Februari 2023

Informan : Bp. Riski Nugroho (Kepala Madrasah)

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Sekitar pukul 06.00 WIB saya berangkat menuju ke MA Nawakartika Kalikatur, sampai disana 06.15 WIB dan saya langsung menuju ruang guru di sana beberapa guru dan meminta izin untuk bertemu dengan Bapak Riski Nugroho. Bapak Riski Nugroho adalah Kepala Sekolah di MA Nawakartika Kalikatur. Sekitar pukul 09.20 saya memulai wawancara dengan Bapak Riski Nugroho di ruang kepala madrasah.

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Riski : Wa'alaikumasallam mas, ohh yang kemarin ingin melakukan penelitian di MA sini ya?

Peneliti : Iya pak betul, yang kemarin ijin untuk melakukan penelitian.

Bapak Riski : Oh iya silahkan mas.

Peneliti : Baik pak langsung saja ya pak, apakah bapak sebagai kepala madrasah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?

Bapak Riski : Ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Selain saya juga sering melihat dan menyambangi guru-guru di ruang guru agar mereka juga menjadi lebih nyaman serta menanyakan apakah ada permasalahan atau tidak. Yaitu dengan memberikan fasilitas yang ada mas, seperti ada wifi kipas angin dan air minum dari galon.

Peneliti : Apakah sebagai kepala madrasah bapak mampu menciptakan suasana kerja yang dapat membuat para guru melakukan tugasnya dengan tenang?

Bapak Riski : Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja. Selain itu saya juga membangun hubungan komunikasi dengan para guru baik secara langsung di

sekolah maupun lewat WA grup, sehingga dengan menjalin komunikasi maka akan menciptakan suasana itu menjadi dekat, dan disini itu lebih kepada kekeluargaan.

Peneliti : Apakah bapak sebagai kepala madrasah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?

Bapak Riski : Iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai kepala sekolah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin saya berikan teguran, dan bahkan jika sudah sering melanggar biasanya saya panggil ke ruang kepala madrasah, untuk di nasehati. Seperti menaati peraturan yang telah dibuat dan saya selalu datang lebih awal atau tidak pernah terlambat.

Peneliti : Apakah sebagai kepala madrasah bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?

Bapak Riski : Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai kepala madrasah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya, pernah juga ada siswa yang sikapnya itu kurang baik kepada guru sehingga saya memanggil siswa tersebut.

Peneliti : Bagaimana sikap bapak sebagai kepala madrasah terhadap para guru yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya?

Bapak Riski : Dalam memberikan penghargaan memang kita masing kurang, saya masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jika ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut contohnya dengan ucapan selamat, tetapi untuk perlombaan guru di sini belum pernah ikut, untuk penghargaan untuk rencana kedepan nanti saya akan membuat sertifikat bagi guru yang berprestasi.

Peneliti : Apakah sebagai kepala madrasah Bapak selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?

Bapak Riski : Ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan dana sekolah, sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik. Penyediaan sumber belajar yaitu seperti buku pelajaran yang ada di perpustakaan selain itu untuk media belajar yaitu ada LCD proyektor yang terpasang di 3 kelas.

Peneliti : Apakah bapak membagi tugas mengajar kepada guru sesuai dengan bidang pendidikan?

Bapak Riski : Untuk penempatan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang di bidang pendidikan yang di tempuh setiap masing-masing dewan guru. Contoh guru lulusan pendidikan matematika mengajar mata pelajaran matematika, guru lulusan bahasa arab mengajar bahasa arab begitu pun dengan yang lainnya. Tetapi karena masih kurangnya pendidik ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran mas.

Peneliti : Apakah sebagai kepala madrasah bapak membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)?

Bapak Riski : Di MA Nawakartika ini guru baru melaksanakan MGMP yang pada saat itu dilaksanakan di Solo atau tingkat karisidenan, dan pada saat itu kami mendapatkan undangan untuk berangkat. MGMP penting dilakukan karena dengan MGMP maka guru akan memperoleh pengalaman dan pelajaran agar mereka bisa mengembangkan dan memperbaiki kinerja mereka, jadi saya jika ada MGMP selalu memerintahkan guru untuk berangkat mas.

Peneliti : Sebagai seorang kepala madrasah apakah bapak memberikan pelatihan kepada guru untuk mengembangkan profesinya.

Bapak Riski : Dalam memberikan pelatihan untuk mengembangkan profesi dan kinerja, tentu mas, saya sebagai kepala madrasah pasti memfasilitasi pelatihan tersebut, kita juga telah melakukan pelatihan kepada guru contoh mengikutkan guru tersebut dalam hal pelatihan terkait dengan bidang pendidikannya, kemarin itu ada guru kewirausahaan berangkat untuk mengikuti pelatihan membuat, selain itu juga mengikuti workshop kegiatan kepramukaan. Dan rencana kedepan akan mengadakan pelatihan dan mengundang narasumber untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, karena guru di sini masih kurang dalam hal pemanfaatan teknologi mas.

Peneliti : Bagaimana proses pengawasan dan penilaian kinerja guru di MA Nawakartika?

Bapak Riski : Dalam mengawasi dan menilai kinerja guru saat proses pembelajaran, Saya kadang melihat secara mendadak ketika guru sedang melakukan proses pembelajaran untuk melihat kinerja tiap masing-masing tenaga pendidik, saya juga setiap pagi jam 8 selalu keliling kelas mas untuk melihat guru-guru, jika ada yang melanggar pasti saya tegur dan saya panggil ke ruang saya. Saya juga melakukan rapat evaluasi yang diadakan setiap 1 bulan sekali yaitu pada hari senin minggu pertama, setelah pulang sekolah, untuk penilaian kinerja guru juga di lakukan 2 kali dalam 1 tahun biasanya mendekati semesteran.

Peneliti : Baik pak, sekarang terkait dengan kinerja guru ya pak

Bapak Riski : Iya silahkan

Peneliti : Menurut bapak bagaimana kinerja guru di MA Nawakartika

Bapak Riski : Ya menurut saya kinerja guru di MA Nawakartika masih di bisa dikatakan berkurang mas karena dalam kinerjanya masih ada beberapa guru yang terlambat masuk ke sekolah dan masuk dalam mengajar ke kelas, selain itu di katangan kurang, karena guru di sini masih kurang mas, jadi ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran sehingga mmenyebabkan guru tersebut tidak fokus, ada juga yang belum membuat RPP

Peneliti : Apakah semua guru sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

Bapak Riski : Ya untuk pembuatan RPP dengan baik dan benar dan sesuai dengan juknisnya/KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan), guru-guru disini memang sepenuhnya sudah membuat RPP sesuai hanya ada beberapa guru yang

masih jarang membuat RPP sebelum proses pembelajaran karena ada beberapa guru yang kurang paham akan teknologi mas.

Peneliti : Apakah para guru menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

Bapak Riski : Ya, setiap guru yang akan mengajar kita haruskan membuat rpp sedangkan kurikulum itu pihak sekolah yang membuat melalui silabus guru mengembangkan melalui rpp jadi materi yang disampaikan harus berdasarkan apa yang didalam rpp

Peneliti : Apakah setiap guru dalam melakukan penilaian memberikan bentuk penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Bapak Riski : Tentu, guru-guru disini pasti memberikan penilaian terhadap siswa sesuai dengan tingkat kemampuannya, karena tujuan kita sebagai guru bagaimana caranya semua murid bisa mencapai nilai kompetensinya, biasanya guru memberikan berbagai bentuk penialain terhadap siswanya untuk bisa mencapai standar kompetensi.

Peneliti : Apakah setiap guru bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Bapak Riski : Ya, karena untuk MA Nawakartika sendiri para peserta didiknya sudah termasuk 50 % anak-anaknya sangat aktif bertanya dikelas maka guru pun harus bisa menyesuaikan diri bersikap luwes atau terbuka dalam pembelajaran anak-anak disini pun sudah bisa banyak mencari informasi sudah bisa berkomunikasi layaknya teman belajar dengan para gurunya, maka guru-guru disini

pun sepenuhnya luwes terhadap peserta didik dalam setiap proses pembelajaran dikelas

Peneliti : Apakah para guru selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan sebagai bentuk tindak lanjut?

Bapak Riski : Iya untuk lebih mengetahui kemampuan siswanya para guru sering memberikan soal-soal latihan agar mereka dapat telatih dalam hal pemahaman materi

Peneliti : Apakah para guru menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP dan menguasai bahan ajar?

Bapak Riski : Ya benar kita harus menyajikan bahan ajar sesuai dengan yang direncanakan, kalau tidak sesuai dengan yang direncanakan kita akan sulit dalam menilai siswa, selain itu guru juga harus menguasainya.

Peneliti : Baik pak sudah cukup, terimakasih sudah menyempatkan waktunya.

Bapak Riski : Sama-sama, semoga penelitiannya cepat selesai, semangat.

Peneliti : Saya mohon pamit pak, assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bapak Riski : Iya, wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Field Note 2

Topik : Wawancara

Tanggal : 6 Februari 2023

Informan : Bp. Muna (Guru Bahasa Arab)

Tempat : Ruang Guru

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Muna : Wa'alaikumusallam mas

Peneliti : Mohon maaf pak mengganggu waktunya, ijin pak untuk mewawancarai bapak terkait peran kepala madrasah dan kinerja guru.

Bapak Muna : Oh iya silahkan mas.

Peneliti : Baik pak langsung saja ya pak, apakah kepala madrasah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Bapak Muna : Tentu saja sering karena dengan lingkungan yang kondusif bisa membuat kami nyaman dalam bekerja. Seperti selalu disiplin dan mematuhi aturan yang ada disekolah.

Peneliti : Apakah bapak merasakan kepala sekolah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam bekerja?

Bapak Muna : Iya sangat merasakan sekali kepala madrasah sering diwaktu kosong dan dia sedang tidak sibuk pasti sering untuk menyambangi guru di ruang guru

untuk bergurau dan berbagi pengalamannya, serta jika kami mengalami masalah pasti dia siap untuk membantu mengarahkan dan mencari solusinya.

Peneliti : Apakah bapak menilai bahwa kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Bapak Muna : Beliau selalu mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan contohnya saja jika kami telat dalam memasuki ruang kelas sedangkan pelajaran sudah dimulai pasti dia menegur kami. Selain itu juga memberikan contoh disiplin dengan masuk pagi dibandingkan dengan guru guru yang lain.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Bapak Muna : Tentu saja kepala madrasah selalu memberikan solusinya dengan cara mengarahkan terlebih dahulu dan juga ada evaluasi setiap 1 bulan sekali yang diadakan setiap hari senin minggu pertama.

Peneliti : Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?

Bapak Muna : Kepala Madrasah dalam memberikan penghargaan kepada kinerja guru yang baik pasti dia sangat menghargai dengan memberikan ucapan selamat dan pujian kepada guru tersebut”

Peneliti : Apakah kepala madrasah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

Bapak Muna : Ya, kepala madrasah sejauh ini selalu berusaha melakukannya tetapi kami juga tidak bisa terlalu memaksakan karena kami juga tahu bahwa anggaran

yang belum cukup, tetapi itu bisa kami atasi dengan memanfaatkan media atau sumber belajar yang ada.

Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan bidangnya?

Pak Muna : Guru guru sudah ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing atau mengajarnya sesuai bidang masing-masing. Tetapi ada beberapa guru yang yang masih mengampu 2 mata pelajaran sekaligus, contohnya pelajaran Al qur'an hadis dengan akidah akhlak, tetapi masih satu rumpun.

Peneliti : Apakah kepala madrasah membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ?

Pak Muna : Jika membentuk tidak mas, tetapi kita melaksanakan MGMP, pada saat itu kita pernah melaksanakan di Solo, ya untuk meningkatkan kinerja kita mas sebagai seorang guru karena dengan adanya MGMP kita dapat mengevaluasi kinerja kita dan dapat belajar juga.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu memberikan pelatihan kepada guru?

Pak Muna : Ada mas, ada guru yang berangkat pelatihan seperti membuat dan juga ada *workshop* pramuka, kemarin pada saat rapat koordinasi dengan kepala madrasah juga ada usul terkait pelatihan memanfaatkan teknologi untuk menunjang pembelajaran.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru?

Pak Muna : Tentu mas terkadang secara tiba-tiba masuk ke dalam kelas atau biasanya ke ruang guru. Untuk penilaian biasanya 2 kali dalam setahun tepatnya sebelum semesteran.

Peneliti : Baik pak selanjutnya terkait dengan kinerja guru

Bapak Muna : Oke mas silahkan

Peneliti : Apakah bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

Bapak Muna : Ya dalam membuat RPP saya sudah sering dalam membuatnya jadi saya sudah membuatnya sesuai ketentuan.

Peneliti : Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

Pak Muna : Sudah pasti karena kurikulum adalah menjadi acuan atau tolak ukur bagi kami dalam mengajar dan ditambah dengan rpp yang kami buat juga

Peneliti : Apakah bapak memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Bapak Muna : Ya kita disini melihat kondisi dulu ketika belum maksimal terkait keaktifan anak jadi harus disesuaikan dan jika tidak mencapai maka diberi tugas yang sesuai untuk menunjang ketercapain. kita juga sering memberi nilai tambah terhadap siswa yang aktif dan berperilaku baik di kelas. sehingga dapat memberikan motivasi bagi siswa yang lain supaya terdorong untuk memenuhi nilai standar penilaian.

Peneliti : Apakah bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Pak Muna : Ya itu harus dilakukan karena dengan cara tersebut kita bisa melakukan pendekatan kepada anak-anak sehingga disaat belajar mereka bisa dengan nyaman menjalankannya

Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Pak Muna : Dalam proses belajar mengajar terkadang waktu tidak cukup dalam memberikan materi jadi untuk mereka dapat lebih memahami maka saya sering membuat soal latihan untuk mengetahui seberapa paham dan mengerti materi yang dijelaskan pada saat itu.

Peneliti : Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP dan menguasai bahan ajar?

Pak Muna : Tentunya karena itu sebagai salah satu tolak ukur yang kami buat agar anak-anak bisa memahami materi yang dijelaskan, selain itu sebagai seorang guru harus wajib menguasai bahan ajar karena dengan paham terlebih dahulu terkait materi nanti dalam penyampaian menjadi lebih terarah dan tidak kemana-mana. Tetapi disini juga ada beberapa yang kurang dalam menguasai bahan ajarnya mas, tapi mereka berusaha untuk profesional.

Peneliti : Baik pak sudah cukup, terimakasih atas waktunya pak.

Pak Gigih : Siap sama-sama mas

Field Note 3

Topik : Wawancara

Tanggal : 7 Februari 2023

Informan : Bapak. Mansur (Guru Al Qur'an Hadis)

Tempat : Ruang Guru

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Mansur : Wa'alaikumusallam mas

Peneliti : Mohon maaf pak mengganggu waktunya, ijin pak untuk mewawancarai bapak terkait peran kepala madrasah dan kinerja guru.

Bapak Mansur : Oh iya silahkan mas, tidak apa-apa.

Peneliti : Baik pak, apakah kepala madrasah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Bapak Mansur : Ya karena selama saya bekerja suasana dalam pekerjaan terasa kenyamanan dan ketenangannya, karena semuanya kondusif dan mematuhi aturan, serta ada pengawasan dari kepala madrasah.

Peneliti : Apakah bapak merasakan kepala madrasah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam bekerja?

Bapak Mansur : Tentu saja karena komunikasi setiap guru itu sangat baik dan dalam hal berbagi pengalaman ataupun dalam hal memberi solusi

Peneliti : Apakah ibu menilai bahwa kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Bapak Mansur : Yang saya lihat kepala madrasah sudah memberikan contoh yang baik tetapi mungkin ada saja guru yang tidak taat peraturan namun biasanya langsung di tegur oleh kepala madrasah.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Bapak Mansur : Tentu saja kepala madrasah selalu mau mendengarkannya karena setiap ada masalah saya selalu diberi saran dan bimbingan oleh kepala madrasah

Peneliti : Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang bapak raih?

Bapak Mansur : Kepala madrasah memberikan penghargaan jika ada guru yang memiliki kinerja yang baik pasti dia akan memberikan pujian atau ucapan selamat.

Peneliti : Apakah kepala madrasah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

Bapak Mansur : Untuk saat ini masih kurang dalam penyediaan media ataupun sumber belajar tetapi kami para guru memakluminya karena mungkin keterbatasan anggaran.

Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar guru sesuai bidang pendidikannya?

Bapak Mansur : Ya untuk pengorganisasian sudah sesuai dengan bidang guru masing-masing mas, tetapi ada beberapa guru yang mengampu 2 mata pelajaran di

karenakan sekolah ini baru dan masih kurang untuk tenaga pendidinya, contohnya seperti saya, saya mengampu 2 mata pelajaran yaitu Al Qur'an hadis dan fiqih.

Peneliti : Apakah kepala madrasah membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ?

Bapak Mansur : Pada waktu itu kita mendapatkan undangan untuk MGMP ke Solo mas, ya kami melaksanakan kelompok kerja guru agar bisa belajar dan evaluasi juga terkait dengan pembelajaran, dan untuk waktunya tidak menentu mas.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu memberikan pelatihan kepada guru?

Bapak Mansur : Tentu mas Kepala Madrasah memberikan pelatihan ada beberapa guru melakukan pelatihan membuat, ada juga *workshop* pramuka.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru?

Bapak Mansur : Tentu untuk pengawasan, biasanya guru diamati oleh kepala madrasah, jika ada guru yang tidak disiplin atau melanggar aturan maka akan segera di panggil ke ruang kepala madrasah.

Peneliti : Baik pak selanjutnya, terkait dengan kinerja guru ya.

Bapak Mansur : Siap mas monggo.

Peneliti : Apakah bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

Bapak Mansur : Tentu saja selama ini saya sudah berusaha membuatnya dengan baik dan benar, saya juga masih belajar mas untuk membuat RPP.

Peneliti : Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan di madrasah?

Bapak Mansur : Untuk sampai saat ini saya menyampaikannya dengan menjadikan kurikulum sebagai tolak ukur tetapi terkadang saya juga harus mempunyai metode yang baik agar anak-anak bisa memahaminya, selain itu saya juga mengembangkan mas tidak hanya terpaku pada buku tetapi dalam mengajar saya juga memakai kitab-kitab.

Peneliti : Apakah bapak memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Bapak Mansur : Tentu saja karena dengan menilai peserta didik dengan objektif itu bisa melihat kemampuan yang sebenarnya dimiliki anak tersebut sehingga, itu bisa menjadi pertimbangan saya

Peneliti : Apakah bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Bapak Mansur : Ya kita memang harus bersikap luwes terhadap peserta didik, kita mencoba menjadi teman belajar bagi siswa karena jika tidak luwes atau kaku maka kita sebagai guru tidak akan bisa melihat dan menilai siswa sudah mengerti atau paham terhadap materi yang diajarkan. Tetapi juga harus disiplin mas tidak seenaknya.

Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Bapak Mansur : Ya memang biasanya saya akan berikan tugas atau soal-soal latihan, biasanya setelah pembelajaran hampir selesai saya memberikan pertanyaan sebagai refleksi.

Peneliti : Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP dan menguasai bahan ajar?

Bapak Mansur : Jelas sekali karena rpp merupakan tolak ukur kami dalam mengajar. Serta untuk menguasai bahan ajar, maka sebagai seorang guru harus menguasai agar mempermudah kita dalam penyampaian materi.

Peneliti : Baik pak sudah cukup terimakasih atas waktunya, saya pamit pak wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bapak Mansur : Iya mas sama-sama sukses selalu, wa'alaikumasallam.

Field Note 4

Topik : Wawancara

Tanggal : 20 Februari 2023

Informan : Bapak Eka (Guru Akidah Akhlak)

Tempat : Ruang Kepala Madrasah

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Eka : Wa'alaikumusallam mas

Peneliti : Mohon maaf pak mengganggu waktunya, ijin pak untuk mewawancarai bapak terkait peran kepala madrasah dan kinerja guru.

Bapak Eka : Oh iya silahkan mas.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Bapak Eka : Tentu saja sering karena dengan lingkungan yang kondusif bisa membuat kami nyaman dalam bekerja

Peneliti : Apakah bapak merasakan kepala madrasah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam bapak bekerja?

Bapak Eka : Iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala kepala madrasah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang.

Peneliti : Apakah bapak menilai bahwa kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Bapak Eka : Sangat mengarahkan kami dalam hal kedisiplinan dan dia pun menjadi contoh yang baik dalam hal tersebut

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Bapak Eka : Tentu saja kepala madrasah selalu mau mendengarkan keluhan kami saat kami mempunyai masalah dalam mengajar

Peneliti : Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang bapak raih?

Bapak Eka : Untuk hal penghargaan memang memang belum terlalu diberikan oleh kepala madrasah tetapi jika kami bekerja dengan baik pasti kepala madrasah memberikan pujian kepada kami.

Peneliti : Apakah kepala madrasah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

Bapak Eka : Sudah sesuai dengan kebutuhan kami tapi kami mengerti dalam hal tersebut jadi kami menggunakan sumber atau media yang sudah ada saja tanpa mengeluh, dan kami mengerti ada keterbatasan dana.

Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar guru sesuai bidang pendidikannya?

Bapak Eka : Dalam pemberian tugas mengajar kepada guru yang di lakukan di madrasah yaitu seperti dalam penempatan bidang guru ya mas, itu sudah sesuai

dengan bidangnya masing-masing tetapi ada beberapa guru yang masih mengajar 2 mata pelajaran sekaligus, hal ini di karenakan masih terdapat kekosongan tenaga pendidik pada mata pelajaran tersebut.

Peneliti : Apakah kepala madrasah membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ?

Bapak Eka : Pada saat itu ada pelaksanaan MGMP di tingkat Karisidenan yang diadakan di Solo mas, kita melaksanakan dan bermanfaat juga untuk kita untuk belajar sekaligus sebagai evaluasi pembelajaran bagi kita mas.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu memberikan pelatihan kepada guru?

Bapak : Tentu mas, kepala madrasah itu mempunyai program untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru seperti mengikutkan guru pada bidangnya untuk mengikuti pelatihan seperti, guru kewirausahaan dahulu pernah di ikutkan pelatihan membuat selain itu kamu juga melaksanakan *workshop* kegiatan kepramukaan dan rencana ke depan nanti akan diadakan pelatihan bagi guru untuk pemanfaatan teknologi untuk menunjang pembelajaran.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru?

Bapak Eka : Pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah itu sering di lakukan mas, biasanya dengan observasi atau sidak langsung ke ruang guru, melihat apakah ada yang terlambat atau melanggar aturan, dan juga mengingatkan jika sudah waktunya masuk ke dalam kelas. Jika ada guru yang melanggar biasanya akan di panggil untuk menghadap ke ruang kepala madrasah. Lalu untuk menilai

biasanya di lakukan 2 kali selama satu tahun, waktunya sebelum semesteran mas biasanya.

Peneliti : Baik pak selanjutnya terkait dengan kinerja guru ya.

Bapak Eka : Baik mas monggo.

Peneliti : Apakah bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar ?

Bapak Eka : Menurut saya sudah dengan benar mas, karena saya biasanya membuat rpp terlebih dahulu sebelum mengajar

Peneliti : Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

Bapak Eka : Tentu dengan membuat rpp yang baik dan benar pasti tolak ukur dari rpp tersebut adalah kurikulum jadi kami membuat sesuai dengan kurikulum tersebut dalam menyampaikan materi

Peneliti : Apakah bapak memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Bapak Eka : Dalam penilaian kita harus bisa bersikap objektif kepada peserta didik karena mereka harus tau kemampuan mereka dan itu juga bisa menjadi acuan mereka agar lebih berkembang lagi dalam belajar

Peneliti : Apakah bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Bapak Eka : Ya, mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan

Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Bapak Eka : Soal-soal latihan sering saya berikan kepada mereka dalam proses belajar mengajar karena itu bisa melatih kemampuan mereka dalam belajar

Peneliti : Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP dan menguasai bahan ajar?

Bapak Eka : Itu sudah pasti karena untuk mempermudah saya dalam mengajar anak-anak.

Peneliti : Baik pak sudah cukup, terimakasih atas waktunya.

Bapak Eka : Iya mas sama-sama

Peneliti : Assalamu'alaikum pak

Bapak Eka : Wa'alaikumsallam

Field Note 5

Topik : Wawancara

Tanggal : 22 Februari 2023

Informan : Pak Gigih (Waka Kurikulum dan Guru Bahasa Jawa)

Tempat : Ruang Guru

Peneliti : Assalamu'alaikum Pak

Bapak Gigih : Wa'alaikumsallam Mas

Peneliti : Ijin untuk mewawancarai panjenengan pak terkait dengan peran kepala madrasah dan kinerja guru

Bapak Gigih : Baik monggo mas.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

Bapak Gigih : Ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan sekolah yang sudah cukup kondusif, karena semua guru menaati peraturan yang ada”

Peneliti : Apakah bapak merasakan kepala madrasah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam bapak bekerja?

Bapak Gigih : Sangat karena jika kami jika kami bekerja hal tersebut sangat kami rasakan sehingga kami dapat bekerja dengan tenang

Peneliti : Apakah bapak menilai bahwa kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

Bapak Gigih : Ya memang kepala sekolah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala madrasah.

Peneliti : Apakah kepala sekolah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

Bapak Gigih : Saya sebagai waka kurikulum pasti sangat butuh dengan hal tersebut dan tanggapan kepala sekolah juga sudah baik karena setiap ada masalah yang tidak bisa diselesaikan sendiri pasti kepala sekolah memberikan solusinya.

Peneliti : Apakah bapak selalu diberikan penghargaan atas prestasi yang bapak raih?

Pak Gigih : Sampai saat ini kepala sekolah masih melakukan penilaian dan pengamatan saja karena dia terbilang belum lama menjabat sebagai kepala madrasah tetapi jika ada guru yang berprestasi dalam kinerjanya dia mengucapkan selamat atau pujian saja kepada guru yang bersangkutan

Peneliti : Apakah kepala madrasah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

Pak Gigih : Sudah tetapi mungkin belum banyak yang dia sediakan karena mungkin terhambat dengan anggaran juga tetapi para guru juga tidak banyak mempermasalahkan dan mengerti situasinya, untuk buku-buku sudah di sediakan

mas tetapi ada kekurangan untuk media belajar seperti LCD proyektor itu di setiap kelas sudah terpasang.

Peneliti : Apakah kepala madrasah memberikan tugas mengajar guru sesuai bidang pendidikannya?

Pak Gigih : Untuk pembagian tugas mengajar guru, guru mengajar sudah sesuai dengan bidangnya mas tetapi ada juga yang mengampu 2 mata pelajaran sekaligus, hal ini di karenakan kekurangan tenaga pendidik, sehingga guru yang memungkinkan untuk mengampu 2 mata pelajaran maka akan diambil.

Peneliti : Apakah kepala madrasah membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ?

Pak Gigih : Ya untuk MGMP kami belum lama ini melaksanakan di tingkat karisidenan yang diadakan di Solo, hal tersebut bermanfaat mas untuk peningkatan kinerja guru di sekolah.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu memberikan pelatihan kepada guru?

Pak Gigih : Dalam MA Nawakartika pelatihan kepada guru sudah di lakukan mas, biasanya kepala madrasah mengikutkan guru dalam hal pelatihan berkaitan dengan bidang pendidikannya, dan juga ada kegiatan *workshop* kepramukaan. Ke depan kepala madrasah memiliki program untuk melakukan pelatihan dalam bidang pemanfaatan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran.

Peneliti : Apakah kepala madrasah selalu melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru?

Pak Gigih : Dalam melakukan pengawasan yaitu dengan observasi mas biasanya jika ada guru yang kurang disiplin biasanya langsung di tegur bahkan bisa di panggil ke kantor madrasah jika penilaian biasanya dengan PKG yang dilaksanakan 2 kali dalam setahun, tepatnya sebelum semesteran mas biasanya.

Peneliti : Baik pak selanjutnya terkait kinerja guru nggeh pak.

Pak Gigih : Baik mas

Peneliti : Apakah bapak sudah dapat membuat RPP dengan baik dan benar?

Pak Gigih : Iya dalam membuat RPP memang sudah ada jurnisnya jadi langkah-langkah apa saja harus ada didalam rpp memang harus tercantum dalam RPP dan untuk menggunakan perangkat pembelajaran, dan disini menggunakan kurikulum 2013.

Peneliti : Apakah bapak menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah?

Pak Gigih : Ya wajib karena rencana awal adalah dari kurikulum yang disiapkan sekolah maka harus sesuai kurikulum itu jadi tolak ukur kalau rencana kita terlaksana maka semua guru wajib melaksanakan sesuai kurikulum

Peneliti : Apakah bapak memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik?

Pak Gigih : Ya jika dalam menilai peserta didik pasti saya beri penilaian mereka sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing.

Peneliti : Apakah bapak bersikap terbuka dan luwes terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran ?

Pak Gigih : Sangat karena jika tidak bersikap seperti itu maka anak-anak pun akan takut dan berakibat mereka tidak dapat menangkap penjelasan dari saya karena tidak ada pendekatan maka jadi tegang

Peneliti : Apakah bapak selalu memberikan soal-soal latihan kepada peserta didik untuk dikerjakan ?

Pak Gigih : Iya karena dengan soal latihan kita juga bisa menilai kemampuan mereka dalam daya tangkap mereka pada saat kita menjelaskan materi yang sudah diberikan

Peneliti : Apakah bapak menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan dalam RPP dan menguasai bahan ajar?

Pak Gigih : Ya, kita pasti menyajikan bahan belajar sesuai dengan yang direncanakan karna ini juga merupakan tolak ukur kita untuk mengetahui setiap kompetensi yang telah dicapai, dan sebagai guru sudah kewajiban kita untuk menguasai bahan ajar.

Peneliti : Baik pak sudah terimakasih atas penjelasannya.

Pak Gigih : Iya sama-sama.

Lampiran 5

Field Note 6

Topik : Observasi

Tanggal : 6 Februari 2023

Tempat : MA Nawakartika Kalikatur

Pada hari senin tanggal 6 februari saya datang ke MA Nawakartika Kalikatur untuk mengamati proses kinerja guru dan peran kepala madrasah. Pukul 06.15 saya sampai di madrasah dan langsung menuju ke kantor guru untuk meminta ijin untuk bertemu dengan kepala madrasah, kemudian saya bertemu dengan kepala madrasah yaitu Bapak Riski Nugroho, saya di persilahkan duduk sejenak dan diajak untuk ke depan, untuk menyambut guru yang berangkat ke sekolah, hal ini merupakan hal wajib yang dilakukan kepala madrasah setiap paginya.

Pada saat itu ada salah satu guru yang telat berangkat karena masuknya jam 07.00, guru tersebut terlambat 10 menit, kepala madrasah memberikan nasehat dan teguran kepada guru tersebut yaitu dengan memanggil guru tersebut nanti setelah selesai jam pelajaran untuk menjaga hati guru tersebut harapannya dalam mengajar tidak menjadi beban karena telah di tegur. Pukul 07.30 – 07.40 seluruh warga sekolah melaksanakan aqidatul awam yaitu membaca asma'ul husna secara bersama.

Setelah itu peneliti diajak kepala madrasah sekitar pukul 08.10 untuk berkeliling madrasah dan mengawasi apakah ada kelas yang kosong atau guru yang

tidak berada di dalam kelas, pada saat itu kelas tertib, peneliti melihat di dalam kelas sudah tetata dengan rapi dan terdapat tirai pemisah antara laki-laki dan perempuan, selain itu untuk media belajar yaitu ada LCD proyektor yang sudah terpasang di dalam kelas, serta terdapat 1 kipas yang tertempel di dinding. Di setiap luar kelas terdapat tempat sepatu jadi murid-murid masuk ke dalam kelas tidak menggunakan sepatu, serta terdapat air minum 1 galon, di setiap kelas. Dan kembali lagi ke ruang guru untuk melihat guru guru, di dalam ruang guru terdapat fasilitas seperti wifi, print, dan air minum dispenser, juga terdapat 2 kipas angin dinding dan CCTV yang berikan kepala madrasah sebagai upaya menciptakan ruang kerja yang nyaman, selain itu di belakang ruang guru juga terdapat tempat yang bisa digunakan untuk beristirahat dan duduk di bawah.

Setelah itu peneliti kembali ke ruang kepala madrasah dan ijin untuk mewawancarai beliau terkait peran kepala madrasah dan kinerja guru di lanjutkan mewawancarai Bapak Muna selaku guru bahasa arab. Setelah selesai mewawancarai peneliti kembali mengobservasi dan melihat ada guru yang sedang keluar kelas saat jam pembelajaran, peneliti lalu menghampiri dan bertanya, mengapa bapak keluar dari kelas, dikatakan oleh beliau bahwa di dalam kelas itu gerah karena kipasnya cuma satu jadi keluar sebentar untuk sekedar mencari angin. Setelah itu peneliti kembali lagi ke ruang kepala madrasah dan berpamitan untuk pulang.

Field Note 7

Topik : Observasi

Tanggal : 13 Februari 2023

Tempat : MA Nawakartika Kalikatur

Pada hari senin tanggal 13 februari saya datang ke MA Nawakartika Kalikatur untuk mengamati proses kinerja guru dan peran kepala madrasah. Pukul 06.45 saya sampai di madrasah dan langsung menuju ke kantor kepala madrasah untuk meminta izin masuk ke dalam kelas saat guru sedang mengajar untuk keperluan pengamatan. Setelah mendapatkan izin saya 2 kelas yaitu untuk kelas Al Qur'an hadis kelas 10 yang di ajar Bapak Mansur dan PKWU kelas 12, yang di ajar oleh Ibu Zebrina. saya di tempatkan di ruang guru, saya sudah di sediakan meja untuk saya duduk di situ saya mengamati bahwa kepala madrasah memberikan ruang kerja yang kondusif karena semua guru menaati seluruh peraturan dan nyaman serta komunikasi antara guru dan kepala madrasah sering terjadi, karena kepala madrasah sering menyambangi ruang guru untuk mengawasi guru dan menanyakan apakah terdapat kesulitan dalam proses belajar mengajar.

Selanjutnya saya bertemu dengan guru yang sudah di tunjuk tadi untuk meminta izin untuk masuk ke dalam kelas beliau. Karena jam pembelajaran untuk Al Qur'an Hadis itu masih pukul 10.30, saya melakukan pengamatan terhadap guru, dimana setiap kali masuk, guru-guru pada saat itu semua tertib tidak ada yang terlambat untuk masuk ke sekolahan, setelah bel masuk berbunyi semua warga

sekolah termasuk guru itu melaksanakan aqidatul awam yang dilaksanakan setiap pagi pada puku 07.30 – 07.40.

Aqidatul awam adalah kebiasaan yang di lakukan di MA Nawakartika yaitu membaca asma'ul husna terlebih dahulu, jika di sekolah-sekolah yang di bawah naungan kemendikbud biasanya di sebut dengan gerakan literasi sekolah. Aqidatul awam ini di laksanakan atau di pimpin di dalam kelas oleh guru-guru yang pada jam pembelajaran pertama, untuk guru yang ada di kantor di pimpin oleh kepala madrasah.

Setelah selesai maka pembelajaran di mulai, sedangkan kepala madrasah memberikan kata-kata semangat kepada guru-guru untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Setelah itu peneliti masuk ke dalam kelas 10 mata pelajaran Al Qur'an Hadis di sana bersama dengan pak mansur, pak mansur masuk ke dalam kelas dengan tepat waktu setelah bel berbunyi beliau segera menuju ke dalam kelas, lalu membuka dengan mengucapkan salam dan bersolawat kepada nabi, setelah itu mengabsen dan menanyakan apakah ada yang tidak masuk. Sebelum masuk ke dalam materi yang akan di ajarkan beliau menunjuk beberapa siswa untuk maju untuk membahas materi yang di ajarkan minggu lalu. Setelah itu beliau baru masuk ke materi hari ini, materi yang di ajarkan pada saat itu tentang sanad, matan dan rowi dalam hadis, siswa terlihat aktif dengan pembelajaran beliau, pak mansur juga menggunakan tambahan kitab dalam pembelajaran tidak hanya terfokus pada buku pegangan saja. Di akhir pembelajaran pak mansur tak lupa memberikan refleksi dan menanyakan terkait materi tadi untuk mengukur tingkat pemahaman siswa, terlihat juga dalam pembelajaran bapak Mansur sangat

menguasai materi yang diajarkan, setelah itu menutup pembelajaran dengan salam. Setelah selesai beliau kembali ruang guru, di ikuti 2 siswa yang membawakan buku beliau.

Setelah dari kelas 10 peneliti menuju kelas 12 yang di ajar oleh Ibu Zebrina, pada saat itu Ibu Zebrina masuk ke dalam kelas agak telat 5 menit karena supaya anak bisa persiapan terlebih dahulu serta kebiasaan di Madrasah setiap pergantian pelajaran maka ada 2 siswa dari setiap kelas itu untuk turun mengingatkan guru dan membawakan buku beliau ke dalam kelas. Peneliti masuk ke dalam kelas 12 di sana di buka dengan salam dan mengabsen, setelah itu peneliti di berikan kesempatan untuk berkenalan kepada siswa. pada saat itu ibu zebrina memberikan pembelajaran dengan menggunakan media video yang di tayangkan lewat lcd, terlihat beberapa siswa aktif dan memperhatikan tetapi ada beberapa yang malah bergurau sendiri tidak memperhatikan pelajaran, tetapi langsung di ingatkan oleh ibu zebrina. Di sela menonton video ibu zebrina memberikan pertanyaan kepada siswa terkait pembelajaran, setelah selesai maka di tutup dengan salam.

Setelah itu kembali ke ruang guru, tak lama kemudian kepala madrasah masuk ke ruang guru untuk melaksanakan rapat koordinasi yang di dalamnya membahas tentang pelaksanaan ujian bagi kelas 12 serta membantu alumni untuk memberikan info masuk kuliah dan mencanangkan program pelatihan teknologi kepada guru untuk menunjang pembelajaran serta menanyakan apakah ada kendala pada hari ini, setelah rapat koordinasi selesai, kepala madrasah mengajak guru-guru untuk melaksanakan sholat dzuhur bersama.

Lampiran 6

Field Note 9

Topik : Dokumentasi

Tanggal : 14 Februari 2023

Informan : Ibu Nurul

Tempat : Ruang Tata Usaha MA Nawakartika Kalikatir

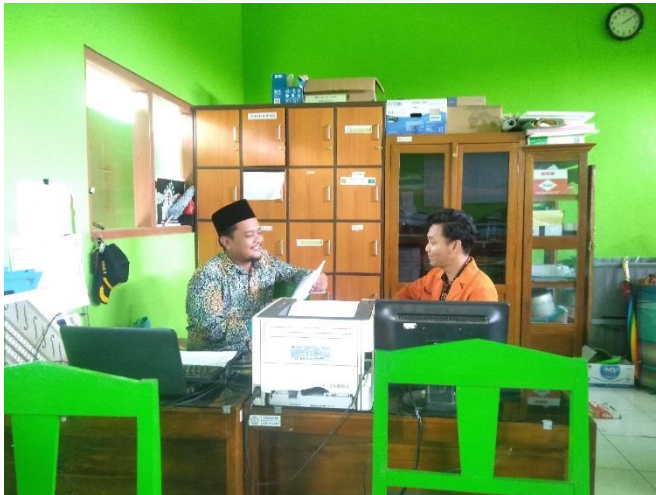
Hari Selasa 7 Februari pukul 09.10 WIB saya berangkat ke MA Nawakartika Kalikatir untuk bertemu dengan Ibu Nurul selaku kepala tata usaha MA Nawakartika Kalikatir. Saya sampai di madrasah sekitar pukul 09.20 WIB, kemudian saya menemui satpam untuk meminta izin bertemu dengan Ibu Nurul. Setelah diizinkan saya pun langsung menuju ke ruang tata usaha MA Nawakartika Kalikatir. Saya mengucapkan salam lalu masuk ke ruang tata usaha, dan langsung menemui Ibu Nurul. Kemudian saya dipersilahkan untuk duduk dan saya langsung mengatakan maksud kedatangan saya untuk meminta data madrasah terkait penelitian saya seperti sejarah berdirinya MA Nawakartika Kalikatir, profil, visi misi, tujuan, struktur organisasi madrasah, jumlah guru karyawan serta siswa dan meminta surat undangan MGMP serta RPP. Saya menyerahkan nomor WA saya kepada Ibu Nurul untuk diberikan file data-data yang saya butuhkan. Setelah saya mendapatkan data-datanya saya pun mengucapkan terimakasih dan berpamitan untuk keluar.

Lampiran 7

Gambar 1 Wawancara Kepala Madrasah Nawakartika Kalikatur



Gambar 2 Wawancara Waka Kurikulum



Gambar 3 Wawancara dengan Bapak Mansur Guru Al Qur'an Hadis



Gambar 4 Wawancara dengan Bapak Muna Guru Bahasa Arab



Gambar 5 Wawancara dengan Bapak Eka Guru Akidah Akhlak



Gambar 5 Ruang Guru MA Nawakartika



Gambar 6 Fasilitas Ruang Guru



Gambar 7 Keadaan Ruang Kelas



Gambar 8 Kepala Madrasah Menyambut Guru



Lampiran 8

Lampiran MP2

**KUESIONER PENILAIAN KINERJA GURU KELAS /GURU MATAPELAJARAN
RESPONDEN PESERTA DIDIK**

A. IDENTITAS

1. Nama Sekolah : MA Nawa Kartika
 2. Nama Guru : E. A. Wahyudi
 3. Mata pelajaran/Kelas : Abidhan Akhlak
 4. Hari dan Tanggal : Senin / 20 maret 2013

B. TUJUAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menghimpun data atau informasi kinerja guru dari peserta didik tentang penguasaan materi, kemahiran dalam pelaksanaan pembelajaran, perilaku sehari-hari, dan komunikasi guru dengan peserta didik.

C. PETUNJUK

1. Mengisi identitas di atas dengan lengkap dan benar.
2. Membaca dengan teliti pernyataan yang tertulis pada kolom (3).
3. Memberikan jawaban dengan jujur atas pernyataan pada kolom (3) dengan memberi tanda centang (✓) pada:
 - a. Kolom (4), apabila tidak pernah (TP), skor 0
 - b. Kolom (5), apabila kadang-kadang (KD), skor 1
 - c. Kolom (6), apabila sering (SR), skor 2

No	Komponen	Pernyataan	Penilaian		
			TP	KD	SR
1	Penguasaan Materi	1 Guru menyampaikan materi pelajaran dengan contoh dalam kehidupan sehari-hari.		✓	
		2 Guru menjelaskan materi pelajaran dari buku paket dan sumber belajar lainnya.			✓
		3 Guru memberikan contoh atau permasalahan yang berhubungan dengan keadaan saat ini.			✓
		4 Guru menjawab pertanyaan dengan jelas.		✓	
		5 Guru menjawab pertanyaan dengan benar.		✓	
		6 Guru mengajar sesuai dengan materi pelajaran.			✓
2	Kemahiran dalam Mengajar	1 Guru menyampaikan kegiatan yang akan dilakukan selama pembelajaran.		✓	
		2 Guru memberikan motivasi kepada saya dan teman-teman.			✓
		3 Guru menyampaikan materi pelajaran dengan mudah dimengerti.		✓	
		4 Guru mengajar dengan cara yang bervariasi misalnya diskusi, demonstrasi, tanya jawab, ceramah, dll.		✓	
		5 Guru berbicara dengan jelas ketika menyampaikan materi pelajaran.		✓	
		6 Guru meminta belajar secara berkelompok.		✓	

No	Komponen	Pernyataan	Penilaian		
			TP	KD	SR
		7 Guru mengajar dengan cara yang menyenangkan dan menarik.		✓	
		8 Guru terampil menggunakan alat bantu saat mengajar.	✓		
		9 Guru membimbing saya dan teman-teman ketika mengalami kesulitan.		✓	
		10 Guru membuat suasana nyaman saat melaksanakan pembelajaran.		✓	
		11 Guru memberi kesempatan kepada saya dan teman-teman untuk bertanya atau menjawab.		✓	
		12 Guru menghargai kemampuan saya dan teman-teman.		✓	
		13 Guru memberitahukan nilai hasil belajar.		✓	
		14 Guru memberikan tugas dalam pembelajaran.		✓	
3	Perilaku Guru Sehari-hari	1 Guru mengajak saya dan teman-teman untuk berperilaku baik.			✓
		2 Guru memberi contoh perilaku yang sesuai aturan.			✓
		3 Guru menjalankan ibadah sesuai dengan ajaran agamanya.			✓
		4 Guru berpakaian rapi sesuai aturan sekolah.			✓
		5 Guru menghargai perbedaan asal, suku, ras dan agama.			✓
		6 Guru berpakaian sopan .			✓
		7 Guru berbicara dengan santun.			✓
		8 Guru ramah.		✓	
		9 Guru sabar.			✓
		10 Guru memulai pembelajaran tepat waktu.			✓
		11 Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu.		✓	
		12 Guru memberikan tugas apabila berhalangan hadir.		✓	
		13 Guru menjaga lingkungan sekolah tanpa asap rokok.		✓	
		14 Guru menjaga kebersihan lingkungan sekolah.			✓
		15 Guru memulai dan mengakhiri pembelajaran dengan berdoa bersama.			✓
4	Hubungan Sosial dengan Peserta Didik	1 Guru memperhatikan kebutuhan belajar saya dan teman-teman.		✓	
		2 Guru menyebutkan nama saya dan teman-teman selama kegiatan pembelajaran atau kegiatan lainnya)		✓	
		3 Guru memberi perhatian kepada saya dan teman-teman.		✓	
		4 Guru memelihara komunikasi yang baik dengan semua peserta didik.		✓	
		5 Guru mudah dihubungi pada saat diperlukan untuk diskusi.	✓		
		6 Guru akrab dengan saya dan teman-teman.			✓

No	Komponen	Pernyataan	Penilaian		
			TP	KD	SR
		7 Guru ikut serta dalam berbagai macam kegiatan sekolah (upacara, kegiatan keagamaan, senam bersama).			✓
Jumlah Skor					
Skor Maksimum = Jumlah indikator x 2					
Nilai Kinerja = (Jumlah skor/skor maksimum) x 100					
Sebutan					

HARAPAN PESERTA DIDIK TERHADAP GURU

Petunjuk:

- Berikan pendapat Anda tentang harapan kemampuan guru yang perlu ditingkatkan dengan memberi tanda centang (☑) pada pilihan yang tersedia.
- Tuliskan harapan Anda apabila tidak terdapat pada pilihan.

Kemampuan guru yang perlu ditingkatkan

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Memanfaatkan TIK dalam pembelajaran | <input type="checkbox"/> Memberi teladan |
| <input type="checkbox"/> Membimbing peserta didik memanfaatkan TIK untuk kegiatan yang positif | <input checked="" type="checkbox"/> Tidak membeda-bedakan |
| <input checked="" type="checkbox"/> Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi | <input type="checkbox"/> Mengembangkan bakat dan minat |
| <input type="checkbox"/> Menggunakan berbagai macam media/alat peraga | <input checked="" type="checkbox"/> Mengikuti perkembangan zaman |
| <input type="checkbox"/> Meningkatkan budaya membaca | <input type="checkbox"/> Memperbaharui pengetahuan |
| <input type="checkbox"/> Meningkatkan rasa peduli kepada peserta didik | 1 Lainnya: |
| <input type="checkbox"/> Menginspirasi | 2 |
| <input type="checkbox"/> Komunikatif | 3 |

INSTRUMEN OBSERVASI KELAS

1. Nama sekolah MA Nawa Kartika
 2. Nama guru Eka Wahyudi, S.AG
 3. Mata pelajaran Akidah Akhlak
 4. Kelas/semester 8 / I
 5. Hari/tanggal/jam ke Rabu, 14 September 2022 / Jam ke 7-8
 6. Kompetensi dasar Menghayati nilai-nilai munculnya aliran ~~kalam~~
 dalam peristiwa taklim
 7. Jumlah peserta didik orang, hadir orang, tidak hadir orang

No	ASPEK PENGAMATAN	KRITERIA NILAI			
		1	2	3	4
A. KEGIATAN AWAL					
1	Membuka pelajaran dengan salam			✓	✓
2	Guru memberi apersepsi dan motivasi			✓	
3	Guru memberitahu kompetensi yang akan dicapai (tujuan pembelajaran)				✓
B. KEGIATAN INTI					
1.	Guru tampak menguasai materi pembelajaran (materi pembelajaran disampaikan dengan jelas)				✓
2.	Guru mengelola kelas dengan baik				✓
3.	Metode/pendekatan yang digunakan variatif			✓	
4.	Guru menggunakan alat bantu/media pembelajaran (alat peraga, peta, OHP, kaset & tape recorder, komputer & LCD, CD interaktif, dsb)			✓	
5.	Guru berperan sebagai fasilitator dalam membantu mengatasi kesulitan peserta didik				✓
6.	Guru menggunakan teknik bertanya dengan bahasa yang baik dan benar				✓
7.	Guru mendorong peserta didik untuk memanfaatkan teknologi informasi (komputer, internet)			✓	
8.	Peserta didik berpartisipasi secara aktif dalam pembelajaran				✓
9.	Pada kegiatan pembelajaran nampak ada proses : eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi				✓
10.	Peserta didik tampak ceria dan antusias dalam belajar				✓

No	ASPEK PENGAMATAN	KRITERIA NILAI			
		1	2	3	4
11	Ada penilaian untuk mengetahui pencapaian kompetensi (ketercapaian tujuan pembelajaran)				✓
12	Pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan RPP				✓
13	Pembelajaran diselesaikan tepat waktu				✓
C. KEGIATAN PENUTUP					
1.	Guru membimbing peserta didik membuat rangkuman hasil pembelajaran				✓
2.	Guru memberi tugas untuk pertemuan berikutnya				✓

Skor perolehan : $1 \times \dots = \dots$

$2 \times \dots = \dots$

$3 \times 4 = 12$

$4 \times 4 = 56$

Jumlah skor =

Skor ideal $18 \times 4 = 72$

Nilai perolehan = $\frac{\text{Jumlah skor Nilai}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$

= $\frac{68}{72} \times 100\%$

=

Saran Pembinaan:

.....

.....

.....

Mengetahui,
20.....

Kepala Madrasah,




.....
Nugroho, S.Pd

Wonogiri, 14 September 2022

Supervisor,

Ibet Murbaiti, S.Pd
NIP.

Lampiran 9



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tlp. (0271) 781516 Fax. (0271) 782774
 Web : <http://www.uns.ac.id> E-mail : fakultas@untarbiyah@e-mail.uns.ac.id

USULAN JUDUL SKRIPSI (TUGAS AKHIR)

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dendy Rama Praditya
 NIM : 193111189
 Jurusan : Fakultas Ilmu Tarbiyah/FIT
 Prodi : Pendidikan Agama Islam
 Semester : 7

1) Dengan ini mengajukan usulan penulisan skripsi (tugas akhir) dengan judul :
 “Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru di MA Nawakartika Kalikater, Selogiri, Wonogiri.

2) Masalah utama yang akan diteliti / *Problem Statement* :

Pendidikan diarahkan kepada pembentukan manusia yang berguna. Sedangkan pengajaran adalah salah satu alat atau usaha untuk membentuk manusia tersebut. Pendidikan bertujuan meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Manusia Indonesia yang berkualitas ialah manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras, tangguh dan bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani. Kinerja guru adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari kualitas hasil pembelajaran yakni prestasi belajar siswa. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Sudjana juga didapatkan hasil bahwa prestasi sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan guru merupakan pelaku utama dalam peningkatan prestasi. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Dalam hal ini peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai

Sehingga dalam rangka peningkatan kualitas guru maka peran kepala sekolah sangat penting sebagai motivator, karena dengan adanya peran kepala sekolah akan membuat kualitas kerja guru semakin meningkat seperti dengan memberikan seminar dan melakukan pelatihan kepada setiap guru, agar mampu untuk berkompeten dalam setiap pembelajaran yang di ampu guna meningkatkan kualitas mengajar dan nantinya membuat peserta didik menjadi lebih meningkat dalam hal berprestasi.

Teori yang digunakan :

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Sekolah adalah seseorang yang paling bertanggung jawab terhadap kegiatan madrasah/ sekolah. Ia mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah/ madrasah tidak dapat bekerja sendiri, kepala sekolah/ madrasah harus bekerja sama dengan para guru dan staf yang dipimpinnya, dengan orang tua murid atau pihak pemerintah setempat.

Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto bahwa Kepala Madrasah adalah "seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran".

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Meskipun sebagai guru yang mendapat tugas tambahan Kepala Madrasah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap afikasi prinsip-prinsip administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah.

b. Pengertian Motivator

Motivator atau motivasi adalah suatu keinginan yang ada pada diri seseorang yang membuat seorang individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan dan tindakan-tindakan atau yang menjadikan dasar seseorang berperilaku. Motivasi bisa di dapatkan dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain sehingga motivasi sangat penting dalam setiap tindakan atau kegiatan.

c. Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Guru yang mempunyai kinerja yang baik di dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia "Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang" Purwadarminta. Sementara itu, menurut Hadari Nawawi "Kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan.

Jadi dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan kerja guru yang ditampilkan dalam proses kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

3) Referensi Utama :

- Sri Novita , Herson A. (2019) *Profil Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta. Jurnal Pendidikan Islam : Al-Minhaj, Vol.2, No.1, 20-37.*
- Aninditya S. Siti K. (2016). *PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU. Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar, Vol. 2, No. 2.*

Sri Purwanti Nasution (2016) *PERAN KEPICU MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU*. Al-Ikrah: Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 6, No. 1

4) Usulan Pembimbing :

- a. Yayan Andrian
- b. Mayana Ratih Permatasari, M.Pd.I.
- c.
- d.

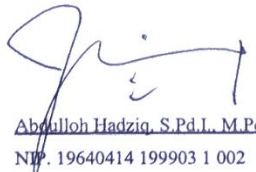
Catatan Koordinator Program Studi :

Komunikasi dengan Pembimbing

Berdasarkan usulan judul tersebut, maka calon pembimbing yang ditunjuk adalah :

Yayan Andri (Gj. MEd Mgmt)

Koordinator Program Studi, 





Abdulloh Hadziq, S.Pd.I., M.Pd.
 NIP. 19640414 199903 1 002

Surakarta, 29 September 2022


Pengusul,


Dendy Rama Praditya
 NIM. 193111189

Lampiran 10

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBİYAH Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Telepon 0271 7815161 faks: 0271 782251 Website www.unsai.ac.id E-mail info@unsai.ac.id
Nomor	: B-SSS/Un.20/F.III.1/PP.00.9/1/2023
Lampiran	: -
Perihal	: Pemohonan Izin Penelitian
Kepada Yth. Kepala MA Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri Di Tempat	
Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir / Skripsi, Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta memohon ijin atas:	
Nama	: Dendy Rama Praditya
NIM	: 193111189
Jurusan / Prodi	: Pendidikan Agama Islam
Semester	: 8
Judul Skripsi	: Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MA Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri Tahun 2022/2023
Waktu Penelitian	: 1 Oktober 2022 - 1 Maret 2023
Tempat	: MA Nawakartika Kalikater Selogiri Wonogiri
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, 31 Januari 2023 a.n. Dekan, Wakil Dekan I	
	
 Dr. Hj. Siti Chofriyah, S.Ag., M.Ag. NIP. 19730715 199903 2 002	
Tembusan : Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta	

Lampiran 11



مؤسسة منبع الحكمة العزيزية
 Yayasan Manba'ul Hikmah Al-Aziziyah
MADRASAH ALIYAH NAWA KARTIKA
 Jln. Raya Solo – Wonogiri Km. 25 Kalikatur, Nambangan, Selogiri, Wonogiri 57657
 E-mail : info@nawakartika.ac.id Telp. 081 327 234 190

SURAT KETERANGAN
Nomor : 09.131/MA.NK/II/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RISKI NUGROHO, S.Pd

Jabatan : Kepala Madrasah

Unit Kerja : MA Nawa Kartika

Alamat Unit Kerja : Jl. Raya Solo-Wonogiri Km.25 Kalikatur, Nambangan, Selogiri,
Wonogiri

Menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :


Nama : DENDY RAMA PRADITYA


Tempat, tanggal lahir : Wonogiri, 8 Mei 2001

Universitas : UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

Telah melaksanakan observasi di MA Nawa Kartika Wonogiri pada tanggal 1 s/d 28 Februari 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Wonogiri, 28 Februari 2023
 Kepala MA Nawa Kartika

RISKI NUGROHO, S.Pd

Lampiran 12**Daftar Riwayat Hidup**

Nama : Dendy Rama Praditya
NIM : 193111189
Tempat Tanggal Lahir : Wonogiri, 8 Mei 2001
Alamat : Pulosari RT 01/11, Jaten, Selogiri, Wonogiri
Email : dendyrama15@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. RA Perwanida IX : Tahun 2006-2007
2. SDN Karang Tengah : Tahun 2007-2013
3. SMP N 1 Selogiri : Tahun 2013-2016
4. SMA N 2 Wonogiri : Tahun 2016-2019
5. UIN RM Said Surakarta : Tahun 2019-2023