

TESIS

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU
DI MITQ AL MANAR KLATEN**



Disusun Oleh :

HANDIKA

NIM. 214031028

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2023**

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MITQ AL MANAR KLATEN

Handika

ABSTRAK

Kepala madrasah adalah seorang pemimpin yang harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan para guru dan memberi kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dengan menganalisis dan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di MITQ AL Manar Klaten mulai Juni 2023 hingga Agustus 2023. Subjek penelitian adalah kepala madrasah. Informan penelitian terdiri dari ketua yayasan, waka kurikulum, waka kesiswaan, kepala tata usaha, guru, komite, dan wali murid. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumen. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik analisis data dilakukan dengan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten dengan tahap awal mengisiasan Evaluasi Diri Madrasah (EDM) serta penetapan visi, misi dan tujuan madrasah yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat. Selanjutnya menetapkan sasaran strategi dalam meningkatkan kinerja guru meliputi; a) Peningkatan kualifikasi Pendidikan guru b) Peningkatan Kedisiplinan guru c) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru d) Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru e) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi f) Supervisi pembelajaran guru

Kata Kunci : Strategi kepemimpinan, kepala madrasah, Kinerja guru.

LEADERSHIP STRATEGY OF THE HEAD OF MADRASAH IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN MITQ AL MANAR KLATEN

Handika

ABSTRACT

The head of a madrasah is a leader who must have the right strategy to empower teachers and provide opportunities to improve their performance. This research aims to find out by analyzing and describing the leadership strategy of the head of the madrasah in Improving teacher performance at MITQ Al Manar Klaten.

This research method is qualitative descriptive. The research was conducted at MITQ AL Manar Klaten from June 2023 to August 2023. The subject of the study was the head of the madrasah. Research informants consist of foundation chairmen, curriculum waka, student waka, heads of governance, teachers, committees, and pupil guardians. Data collection is carried out by observation, interview and study of documents. Examination of the validity of data is carried out by triangulation of sources and triangulation techniques. Data analysis techniques are carried out with interactive models consisting of data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing

The results of this study show that the strategy of the head of the madrasah in improving the performance of teachers at MITQ Al Manar Klaten with the initial stage of filling the Madrasah Self-Evaluation (EDM) as well as setting the vision, mission and objectives of the madrasah tailored to the needs of the community. Further setting strategy goals in improving teacher performance include; a) Improvement of teacher education qualifications b) Improving teacher discipline c) Indirect supervision through teacher coaching d) Improving teacher competency through teacher training e) Giving awards for outstanding teachers f) Supervision of teacher learning

Keywords: Leadership strategy, head of madrasah, Teacher performance.

استراتيجية القيادة لمدير المدرسة في تحسين أداء المعلم
في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا – المنار
كلاتن

هانديكا

تجريدي

رئيس المدرسة هو القائد الذي يجب أن يكون لديه الاستراتيجية الصحيحة لتمكين المعلمين وتوفير الفرص لتحسين أدائهم. يهدف هذا البحث إلى معرفة ذلك من خلال تحليل ووصف – استراتيجية القيادة لرئيس المدرسة في تحسين أداء المعلم في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا المنار كلاتن

طريقة البحث هذه وصفية نوعية. تم إجراء البحث في المعلم في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا المنار كلاتن من يونيو 2023 إلى أغسطس 2023. كان موضوع الدراسة هو رئيس – المدرسة. يتألف مخبرو البحث من رؤساء المؤسسات، وواكا المناهج، وواكا الطلاب، ورؤساء الحوكمة، والمعلمين، واللجان، وأولياء أمور التلاميذ. يتم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة ودراسة الوثائق. يتم فحص صحة البيانات من خلال تثليث المصادر وتقنيات التثليث يتم تنفيذ تقنيات تحليل البيانات باستخدام نماذج تفاعلية تتكون من جمع البيانات وتقليل البيانات وعرض البيانات ورسم الاستنتاجات

تظهر نتائج هذه الدراسة أن استراتيجية رئيس المدرسة في تحسين أداء المعلمين في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا – المنار كلاتن مع المرحلة الأولية لملء التقييم الذاتي للمدرسة وكذلك تحديد رؤية ورسالة وأهداف المدرسة المصممة خصيصًا لاحتياجات المجتمع (EDM) وتشمل مواصلة تحديد أهداف الاستراتيجية في تحسين أداء المعلمين ما يلي: (أ) تحسين مؤهلات تعليم المعلمين (ب) تحسين انضباط المعلمين (ج) الإشراف غير المباشر من خلال تدريب المعلمين (د) تحسين كفاءة المعلمين من خلال تدريب المعلمين (هـ) منح جوائز للمعلمين المتميزين (و) الإشراف على تعلم المعلمين





الكلمات المفتاحية: استراتيجية القيادة، رئيس المدرسة، أداء المعلم

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MITQ AL MANAR KLATEN

Disusun Oleh :
Handika
NIM. 214031028

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Raden Mas Said Surakarta Pada Hari Kamis Tanggal 12 Bulan Oktober Tahun 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd NIP. 19811028 200901 1 008 Ketua Sidang		
2	Dr. Supriyanto, S.Ag, M.Pd NIP. 19731211 200710 1 003 Sekretaris Sidang		
3	Prof. Dr. H. Imam Makruf, S.Ag., M.Pd NIP. 19710801 199903 1 003 Penguji 1		
4	Dr. Yusup Rohmadi, M.Hum NIP. 19630202 199403 1 003 Penguji 2		

Surakarta, 24 Oktober 2023

Mengetahui,
Direktur,



Prof. Dr. Purwanto, M.Pd
NIP. 19700926 200003 1 001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Handika
NIM : 204031032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Stratregi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar klaten

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Islan Negeri Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, September 2023

Yang Menyatakan

Handika

MOTTO

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ

Artinya: “Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan baginya jalan keluar dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangkanya. dan barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya ” (QS. At Talaq Ayat 2-3)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tuaku yang telah mendidik, menanamkan semangat untuk berjuang dan untuk tidak mudah menyerah dari kecil, karena jasanya penulis dapat menyelesaikan studinya tepat waktu.
2. Istriku tercinta, Fatimah Rachmawati, S. Pd.I dan anak – anaku tersayang Abdurrahman Shafwan dan Aila Fariha yang telah mendoakan dan memberikan semangat sehingga penulis semangat untuk menyelesaikan studi.
3. Keluarga besarku yang tercinta untuk dukungan dan kasih sayang kalian.
4. Sahabat Jannah dan teman-teman seperjuangan yang selalu memotivasi untuk maju dalam menuntut ilmu dan menjadi insan yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah, SWT atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar klaten dengan baik dan lancar. Di dalam pelaksanaan studi hingga penyusunan Tesis ini, penulis menyadari tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu tanpa peran dan jasa berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudofir, M. Pd, selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
2. Bapak Prof. Dr. H. Purwanto, M. Pd, selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Bapak Dr. Andi Arif Rifa'i, M. Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Bapak Dr. Andi Arif Rifa'i, M. Pd, selaku pembimbing tesis yang penuh kesabaran dan kebaikan hati telah memberikan waktu seluas- luasnya untuk membimbing penulis dalam menyusun Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Imam Makruf, S.Ag, M.Pd dan Bapak Dr. Yusup Rohmadi, M.Hum, selaku dewan penguji yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan dalam menyempurnakan tesis ini.

6. Seluruh bapak dan ibu dosen Pascasarjana yang mengajar mata kuliah selama ini, semoga Ilmu yang telah diberikan menjadi amal jariyah dan dapat diterima oleh Allah SWT.
7. Seluruh staf karyawan dan staf perpustakaan yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
8. Kepala MITQ Al Manar Klaten, atas bimbingan dan arahan serta atas berkenanya menjadi subjek penelitian serta bapak ibu guru yang telah meluangkan waktunya untuk peneliti.
9. Sahabatku mahasiswa Pascasarjana yang telah saling mendukung dan memberi semangat demi terselesaikanya tesis ini.
10. Sahabat Jannah dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat dalam menuntut ilmu dunia dan akhirat.

Penuilis sangat menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran membangun sangat penulis harapkan. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi penulis pribadi maupun bagi para pembaca yang budiman.

Surakarta, September 2023

Penulis

Handika

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya dari aksara arab ke aksara latin.

Berikut ini adalah Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor 0543/b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan tesis ini.

A. Konsonan

Arab	Nama	Latin	Keterangan	Rumus
أ	Alif	-	-	-
ب	Ba'	B	Be	-
ت	Ta'	T	Te	-
ث	Ṣa	Ṣ	Es dengan Titik atas	1e6o & 1e61
ج	Jim	J	Je	-
ح	Ḥa'	H	Ha dengan titik di bawah	1e24 & 1e25
خ	Kha	Kh	Ka dan ha	-
د	Dal	D	De	-
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet dengan titik di atas	o17b & o17c
ر	Ra	R	Er	-

ز	Zai	Z	Zet	-
س	Sin	S	Es	-
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah	1e62 & 1e63
ض	Ḍad	Ḍ	De dengan titik di bawah	1e0c & 1e0d
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah	1e6c & 1e6d
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah	1e92 & 1e93
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas	‘ _
غ	Gain	G	Ge	
ف	Fa	F	Fa	
ق	Qaf	Q	Qi	
ك	Kaf	K	Ka	
ل	Lam	L	El	
م	Mim	M	Em	
ن	Nun	N	En	
و	Wau	W	We	
ه	Ha’	H	Ha	
ء	Hamzah	‘	Apostrof	‘ _
ي	Ya’	Y	Ye	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK (Bahasa Indonesia)	ii
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	iii
ABSTRAK (Bahasa Arab)	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERAS	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Perumusan Masalah Penelitian	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KERANGKA TEORITIS	15
A. Kajian Teori	15
B. Kajian Penelitian yang Relevan	51
C. Kerangka Berpikir	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
A. Pendekatan Penelitian	62
B. Setting Penelitian	63

C. Subjek dan Informan Penelitian	63
D. Teknik Pengumpulan Data	64
E. Pemeriksaan Keabsahan Data	66
F. Teknik Analisis Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN	72
A. Deskripsi Data	72
1. Deskripsi Seting Penelitian	72
2. Deskripsi Hasil penelitian	82
a. Langkah penetapan strategi meningkatkan kinerja guru ..	84
b. Peningkatan Kinerja guru	88
B. Interpretasi Data	111
a. Langkah penetapan strategi meningkatkan kinerja guru	111
b. Peningkatan Kinaerja guru	131
C. Keterbatasan Penelitian	134
BAB V PENUTUP	136
A. Kesimpulan	136
B. Implikasi	137
C. Saran – saran	140
DAFTAR PUSTAKA	143
Lampiran	147

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Kurikulum

Tabel 2.1 Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan

Tabel 3.1 Ruang dan Sarana Pendukung Pembelajaran MITQ Al Manar

Tabel 4.1 Jadwal urutan peminat beasiswa penuh

Tabel 4.2 Jadwal urutan peminat beasiswa Sebagian

Tabel 4.3 Guru lanjut Studi Jalur Mandiri

Tabel 5.1 Seragam Guru MIT Al Manar

Tabel 6.1 Jadwal Pembinaan guru

Tabel 7.1 Guru yang masuk dalam kategori Juara

Tabel 8.1 : Daftar guru yang disupervisi

Tabel 9.1 Daftar Prestasi tahun 2023

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.1. Struktur Organisasi MITQ Al Manar Klaten

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 2. Pedoman Observasi Lampiran

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Lampiran 4. Dokumentasi Foto Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Daya saing Indonesia pada tahun 2022 menempati peringkat di posisi 44 padahal, tahun lalu menempati peringkat ke-37. Peringkat ini merupakan yang terendah dipegang Indonesia selama lima tahun terakhir, Hal ini berdasarkan *laporan Institute for Management Development (IMD) World Competitiveness Yearbook 2022*. Secara rinci, pada tahun 2018, peringkat daya saing Indonesia berada di posisi 43, 2019 di peringkat 32, 2020 peringkat 40, dan 2021 peringkat 37 (Pangastuti, 2022). Kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan para guru dan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang baik, memberi kesempatan pada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga, dalam survei kemampuan pelajar yang dirilis *Program for International Student Assessment (PISA)* pada bulan desember menempatkan Indonesia di urutan ke 72 dari 77 negara, tertinggal jauh dari Singapura yang ada di urutan 2 atau Malaysia di urutan 56 (Nurkholilah Mabruk Hidayat, 2022)

Sebagai bentuk keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,

berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Penerapan dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan melalui lembaga atau organisasi sebagai tangan panjang pemerintah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat tergantung pada kebijakan kepemimpinan kepala madrasah dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 disebutkan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Mengingat beban yang diemban lembaga pendidikan begitu berat, maka madrasah harus dikelola secara baik, agar tujuan pendidikan mempunyai capaian sesuai yang diharapkan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan. Kepala madrasah merupakan pembina bagi tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Kepala madrasah dapat membantu guru secara langsung dalam mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar dan memberikan bimbingan bagi guru dan tenaga kependidikan yang mengalami kesulitan. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai

peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan (syahrin, 2017)

Kepala madrasah sebagai pucuk pimpinan yang ada madrasah sangat menentukan maju mundurnya suatu madrasah, jalannya proses belajar mengajar, kemudian juga memberikan bimbingan dan arahan serta layanan yang baik kepada seluruh personal madrasah, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah sangat berpengaruh pada sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah (Mulyasa, 2003).

Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau skill, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul dengan baik di masyarakat (Mardiana, 2016). Kepala madrasah sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan sehingga lembaga pendidikan, membutuhkan pemimpin yang mampu menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di madrasah. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang terbaik, tidak terlepas dari bimbingan dan arahan kepala madrasah yang merupakan peran utama di dalam lembaga pendidikan.

Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam mengkoordinasi, menggerakkan dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang ada di sebuah lembaga yang dipimpinnya. Selain itu, kepala madrasah menjadi salah satu pendorong dalam tercapainya visi dan misi madrasah, membawa perubahan ke

arah yang lebih baik. Kepala madrasah sebagai tokoh utama dalam prinsip pengelolaan sebuah lembaga pendidikan formal, hendaknya dapat memanfaatkan segenap potensi sumber daya manusia yang dimilikinya dengan cara memberikan motivasi, dorongan dan memberikan kesempatan pada guru untuk meningkatkan kompetensi pendidikan dan teknik mengajarnya (Fatoni, 2017)

Kepala madrasah sumber semangat di madrasah yang dapat meningkatkan kinerja guru, memiliki tanggungjawab dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran di madrasah, melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pendidik dan tenaga pendidikan, serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Kepala Madrasah pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi (Husnul, 2020)

Hal itu menjadi sangat penting mengingat tugas kepala madrasah sebagai pemimpin yang harus mampu menjalankan tanggungjawab dengan baik dalam mengatur kebutuhan dan membuat kebijakan dengan benar. Disinilah pentingnya posisi kepala madrasah selaku pemimpin yang harus memiliki strategi yang baik serta langkah - langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru pada madrasah tersebut. Kepala madrasah memiliki peran dalam berbagai hal terkait dengan peningkatan kualitas SDM

maupun sarana prasarana di setiap madrasah yang dipimpinnya (Busti et al., 2021),

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 489 Tahun 1992 pasal 7 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah adalah “*educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*” yang disebut EMASLIM.” Dalam tujuh tugas dan fungsi kepala sekolah tersebut adalah kepala madrasah sebagai supervisor. Sebagai supervisor, kepala madrasah mempunyai beberapa peran penting, yaitu: melaksanakan penelitian sederhana untuk perbaikan situasi dan kondisi proses belajar mengajar; mengadakan observasi kelas untuk peningkatan efektivitas proses belajar mengajar; melaksanakan pertemuan individual secara profesional dengan guru untuk meningkatkan profesi guru; menyediakan waktu dan pelayanan bagi guru secara profesional dalam pemecahan masalah proses belajar mengajar; menyediakan dukungan dan suasana kondusif bagi guru dalam perbaikan dan peningkatan mutu proses belajar mengajar; melaksanakan pengembangan staf yang berencana dan terarah; melaksanakan kerjasama dengan guru untuk mengevaluasi dan menilai hasil belajar peserta didik secara komprehensif serta menciptakan team work yang dinamis dan profesional.

Untuk menghasilkan kualitas guru yang memiliki kompetensi yang baik, perlu dilakukan pengawasan secara terus-menerus dan berkelanjutan

sesuai dengan perkembangan kegiatan pembinaan kependidikan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja guru, dapat dilakukan dengan upaya mengikutsertakan guru dalam pelatihan, workshop, kegiatan musyawarah guru mata pelajaran antar lembaga. Pemimpin dalam dunia pendidikan memiliki peranan penting karena ia mempengaruhi, mengkoordinasi, membimbing, dan mengarahkan serta mengawasi semua personalia dalam hal yang ada kaitannya dengan kegiatan yang dilaksanakan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien (Salam, 2020)

Kinerja pendidik dapat diartikan sebagai sebagai tampilan prestasi kerja pendidik yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh pendidik atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu (Wahjusumidjo, 2003). Kinerja pendidik dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang pendidik yang dikenal dengan sebutan kompetensi pendidik (Rahman, 2005). Kinerja guru juga penentu tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja guru tampak dari tanggungjawab, kepatuhan, komitmen dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan madrasah. Berkaitan dengan permasalahan diatas, kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik terhadap

bawahannya dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan. Walaupun demikian, pada kenyataannya tidak semua guru yang telah mendapatkan pembinaan dari kepala madrasah dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurangnya penguasaan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan. Kinerja guru selama ini terkesan tidak berjalan dengan baik. Guru hanya melaksanakan tugasnya sebagai kegiatan rutin. Bagi guru yang melakukan kreasi dan inovasi untuk membuka ruang kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Ketika ada guru yang mengembangkan kreativitasnya, justru dinilai membuang-buang waktu dan pemborosan. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran. Tidak ada kontrol terhadap hasil penataran meski penataran itu telah menghabiskan biaya yang cukup besar (Sagala, 2010).

Dalam membina kinerja pendidik dan tenaga kependidikan masih belum jelas, apakah sepenuhnya oleh pemerintah atau organisasi profesi guru dan tenaga kependidikan. Meskipun demikian masih banyak guru dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan penuh semangat, karena sudah menjadi tanggung jawab hidupnya. Sebagai tenaga profesional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, dalam hal ini guru dituntut

memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat meraih tujuan seperti itu, pendidikan tidak cukup hanya menekankan pada proses dan penyediaan fasilitas yang mengarah pada penguasaan ilmu pengetahuan teknologi, tetapi juga harus memfasilitasi tumbuh kembangnya karakter-karakter mulia seperti yang dirumuskan dalam tujuan pendidikan nasional (Safira, 2021)

Pendidikan merupakan modal utama untuk membentuk manusia yang terampil, cerdas, mandiri dan mampu bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa dan negara. Hal ini sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia yang tercantum dalam UUD 1945 pada alenia IV yang berbunyi “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan bangsa”.

Keberhasilan madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan pemimpinnya dalam mengelola dan dan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sehingga pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan lembaga pendidikan dan perubahan yang diharapkan pada peserta didik. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah sangat berpengaruh pada sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah (Mulyasa, 2003).

Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru profesional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala madrasah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan). Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Pada kondisi semacam ini, kepala madrasah memegang peranan penting karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala madrasah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif (Barkah, 2014).

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kepemimpinan kepala madrasah jika dilihat dari rendahnya kinerja kepala madrasah. Berdasarkan pengalaman empirik menunjukkan bahwa rata-rata kepala madrasah kurang memiliki kemampuan akademik, kurang memiliki motivasi diri, kurang semangat dan disiplin kerja, serta memiliki wawasan yang sempit. Fenomena ini disebabkan karena faktor proses penyaringan kurang memenuhi kompetensi, kurang prosedural, kurang transparan, tidak kompetitif serta faktor-faktor internal kepala madrasah dapat menjadi penghambat tumbuh kembangnya menjadi kepala madrasah yang profesional. Rendahnya profesional berdampak rendahnya produktifitas kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Sagala, 2010).

Studi keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaga madrasah menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu madrasah. Kepala madrasah selaku *top leader* mempunyai wewenang dan kekuasaan serta strategi kepemimpinan yang efektif untuk mengatur dan mengembangkan bawah-bawahannya secara profesional. Lebih jauh studi tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan madrasah adalah keberhasilan kepala madrasah. Dalam hal ini kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam mengimplementasikan peningkatan kualitas pendidikan seluruh warga madrasah harus memiliki tekad bersatu padu dengan mengoptimalkan komponen-komponen madrasah dan menerapkan rungsi-fungsi manajemen dengan baik, sehingga terjadi proses pendidikan dengan baik, dan dengan proses pendidikan yang baik akan menghasilkan output dengan baik pula.

Berdasarkan studi pendahuluan dan observasi awal, terdapat ketidaktercapaian antara harapan dengan kondisi yang ada dalam hal meningkatkan kinerja pendidik, hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan dalam kaitannya dengan kinerja pendidik, seiring dengan maju dan berkembangnya lembaga pendidikan dalam hal ini MITQ Al Manar Klaten, walaupun merupakan madrasah yang menonjol mengalami peningkatan setiap tahun yang dapat dilihat dari kondisi siswa yang ada di MITQ Al Manar Klaten yang tercatat pada tahun pelajaran 2022/2023 yakni

sebanyak 317 siswa yang masing masing tingkatan dua rombel, dan juga banyak prestasi yang diperoleh, tetapi kenyataannya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Kabupaten Klaten belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja yang masih kurang, terdapat adanya guru yang tidak hadir untuk melaksanakan proses belajar mengajar, serta tidak tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar, ada guru meninggalkan buku di ruang kelas, adanya guru yang tidak memakai panduan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan atau mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan tumpang tindihnya program kerja yang di berikan oleh kepala madrasah, dan tidak adanya reward dan panisemen bagi guru secara rutin.

Dalam tataran normal, pembinaan yang bersifat internal yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru, seperti penegakan disiplin kerja, perbaikan dan pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan alat dan media pembelajaran serta pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dapat dimaksimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka untuk mengetahui bagaimana perhatian kepala sekolah terhadap kinerja guru di MITQ Al Manar, akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul “Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar Klaten”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Daya saing Indonesia berdasarkan laporan *Institute for Management Development (IMD) World Competitiveness Yearbook 2022* , Indonesia menempati peringkat daya saing ke posisi 44. Padahal, tahun lalu menempati peringkat ke-37. Peringkat ini merupakan yang terendah dipegang Indonesia selama lima tahun terakhir, sehingga Indonesia belum mampu bersaing dengan negara lain.
2. Mutu pendidikan masih rendah dibuktikan dengan adanya survei kemampuan pelajar yang dirilis Program *for International Student Assessment (PISA)* kemampuan pelajar menempatkan Indonesia di urutan ke 72 dari 77 negara, tertinggal jauh dari Singapura yang ada di urutan 2 atau Malaysia di urutan 56 sehingga mutu pendidikan Indonesia masih rendah.
3. Kinerja guru berdasarkan Permen Diknas No.13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Kepala madrasah mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogik, profesional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan) belum terlasana dengan baik, Kinerja guru yang rendah berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

4. Kepemimpinan kepala madrasah belum efektif dan ideal sesuai yang diharapkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 489 Tahun 1992 pasal 7 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. seharusnya Tujuan pendidikan sudah tercapai akan tetapi kenyataanya belum tercapai secara efektif dan efisien.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian ini tidak melebar penulis membuat batasan masalah yaitu tentang lingkup strategi kepemimpinan kepala MITQ Al Manar Klaten dalam meningkatkan kinerja guru.

D. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah Bagaimana Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah penelitian diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan

Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar Klaten

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada semua pihak baik secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi pihak yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

a. Kepala Madrasah

Temuan tentang penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan bagi kepala madrasah untuk senantiasa terus meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten.

b. Guru

Guru dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam terus meningkatkan kinerja guru.

c. Masyarakat

Masyarakat dapat mengetahui dan memahami sejauh mana manajemen kepala MITQ Al Manar Klaten dalam meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Pengertian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Definisi Strategi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus (Naim, 2007). Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Fathurrohman, 2011). Untuk melakukan program pengembangan dan mengerahkan sumber daya organisasi yang tersedia dalam strategi ini, seorang pemimpin harus memiliki kompetensi dalam mengelola situasi dan kondisi yang dimiliki oleh suatu institusi.

Ketepatan penerapan strategi, yang bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami banyak strategi dan memilih strategi mana yang akan diprioritaskan untuk mencapai suatu tujuan, merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program peningkatan kinerja. Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan- pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi perusahaan (Akdon, 2011). Sedangkan menurut Drucker yang di kutip Akdon “Strategik adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*)” arti lain Strategi adalah suatu pola yang direncanakan

dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan (Ngalimun, Fadillah, H., & Ariani, 2013).

Pola tujuan, sasaran, atau tujuan bersama dengan strategi dan kebijakan utama untuk mencapai tujuan tersebut memberikan gambaran lain tentang strategi. Gagasan ini lebih menitik beratkan pada upaya pimpinan untuk menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi melalui pendekatan yang tepat, berpengalaman, dan sistematis. Perencanaan dalam hal ini merupakan suatu pola kebijakan tertentu dalam mengelola organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan (Winardi, 2012).

Dalam perencanaan strategi terdapat tiga tahapan penting yang tidak dapat di lewatkan oleh saat merencanakan strategi yaitu Formulasi strategi, Implementasi strategi dan Evaluasi strategi, penjelasan tahapan strategi :

1) Formulasi Strategi

Strategi formulasi atau perumusan strategis adalah proses menetapkan program atau rencana yang dilaksanakan perusahaan (organisasi), tujuan akhir yang ingin di capainya, serta cara yang akan digunakan untuk mencapai tujuan akhir tersebut (Pearch, 1997). Formulasi strategi adalah tahap awal dimana perusahaan menetapkan visi dan misi disertai analisa mendalam terkait faktor internal dan eksternal perusahaan dan penetapan tujuan jangka panjang yang kemudian digunakan sebagai acuan untuk menciptakan alternatif strategi bisnis

dimana akan dipilih salah satunya untuk ditetapkan sesuai dengan kondisi perusahaan (Rachmat, 2004)

Rencana strategis merupakan rencana komprehensif dengan melibatkan semua sumber dan kemampuan untuk meningkatkan kualitas memenangkan persaingan yang ada. Dalam merumuskan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas madrasah diperlukan alat analisa. Adapun alat analisa yang sering digunakan adalah analisa SWOT. SWOT adalah singkatan dari *Strengths*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threats*. *Strengths* adalah beberapa hal yang merupakan kelebihan dari madrasah. *Weaknesses* adalah komponen-komponen yang kurang menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang ingin dicapai madrasah. *Opportunity* adalah kemungkinan-kemungkinan yang dapat dicapai apabila potensi-potensi yang ada di sekolah mampu dikembangkan secara optimal. *Threats* adalah kemungkinan yang mungkin terjadi atau pengaruh terhadap kesinambungan dan keberlanjutan kegiatan penyelenggaraan sekolah (Freddy Rangkuti, 1997).

Analisis SWOT berperan penting dalam pengembangan mutu pendidikan karena tujuannya untuk membuat kerangka situasi dan kondisi dalam suatu lembaga pendidikan. Jadi secara umum manfaat analisis SWOT dalam pengelolaan lembaga pendidikan madrasah adalah lembaga madrasah akan lebih memahami kekuatannya dan

memberikan rekomendasi untuk meningkatkannya. Lembaga madrasah mampu melihat peluang dan dapat mempertahankan peluang, lembaga madrasah mengetahui kelemahan serta mencari solusi untuk mengurangi kelemahannya dan lembaga madrasah mengetahui potensi ancaman serta mencari solusi untuk menanggulangi ancaman tersebut.

Terdapat beberapa langkah formulasi strategi yang harus dilakukan adalah :

(a) Perumusan visi (*mission determination*)

Perumusan visi merupakan pencitraan bagaimana lembaga bereksistensi, merupakan penetapan sasaran dan objektif jangka panjang (visi) serta menentukan langkah-langkah apa saja yang harus di ambil untuk mempertegas dan memperjelas prioritas fungsi-fungsi tiap manajemen perusahaan agar pekerja, top manajemen untuk mencapai visi sabagai tujuan yang telah ditentukan (Rachmat, 2004).

(b) Asesmen lingkungan eksternal (*environmental external assessment*)

Asesmen lingkungan eksternal mengakomodasi kebutuhan lingkungan akan kualitas pelayanan yang dapat disediakan oleh lembaga. Analisa yang di lakukan oleh perusahaan terkait pemahaman mendalam tentang kondisi/keadaan internal dan

eksternal perusahaan dengan cara mengenali secara jelas faktor-faktor berupa kekuatan kelemahan dari internal perusahaan serta peluang-ancaman yang muncul dari lingkungan eksternal perusahaan, analisa ini bertujuan melihat pengaruh yang akan muncul dari faktor-faktor tersebut terhadap sasaran atau tujuan perusahaan dan agar perusahaan dapat mempertimbangkan secara tepat kebijakan strategis yang akan digunakan.

(c) Asesmen organisasi (*organization assessment*)

Merumuskan dan mendayagunakan sumber daya lembaga secara optimal yang ke empat penentuan strategi (strategi setting) yaitu memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang di tetapkan dengan menyediakan anggaran, sarana dan prasarana, maupun fasilitas yang dibutuhkan untuk itu (Sagala, 2013).

Berbekal landasan visi dan misi, serta hasil analisa faktorfaktor lingkungan internal dan eksternal. madrasah merumuskan alternatif strategi-strategi yang sesuai dengan kapasitas dan kedaan perusahaan diikuti dengan penilaian dan evaluasi kritis menggunakan penyesuaian objektif jangka panjang agar realisasi dari strategi tersebut dapat membawa hasil yang maksimal pada madrasah dan selanjutnya startegi tersebutlah yang akan di pilih untuk diterapkan.

2) Implementasi Strategi

Pada dasarnya implementasi strategi merupakan tindakan nyata yang telah disusun kedalam berbagai alokasi sumber daya secara optimal. Dalam mengimplementasikan strategi menggunakan formulasi strategi untuk membantu pembentukan tujuan-tujuan kinerja, alokasi dan prioritas sumber daya (Akdon, 2006). Implementasi strategi menggambarkan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh organisasi.

Kegiatan ini merupakan lanjutan dari formulasi strategi yang mempunyai beberapa prinsip kegiatan yaitu: analisis pilihan strategi dan kunci keberhasilan; penetapan tujuan, sasaran dan strategi (kebijakan, program dan kegiatan); sistem pelaksanaan, pemantauan dan pengawasan yang harus dirumuskan dengan jelas berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dengan proses inilah seorang kepala sekolah dituntut untuk bekerja keras dalam menggerakkan semua komponen SDM yang ada untuk mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan (Syamsudin, 2018).

Tiga elemen manajemen strategi yang paling sulit untuk dilakukan adalah implementasi strategi, proses implementasi strategi dalam manajemen madrasah meliputi keseluruhan kegiatan manajerial yang mencakup keadaan seperti motivasi, kompensasi,

penghargaan manajemen dan proses pengawasan. Agar proses implementasi program bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, harus ada sistem *controlling* yang tepat. *Top leader* harus mampu melaksanakan peran ini dengan sebaik mungkin dan dibarengi dengan pelaksanaan pembinaan yang didasarkan dari hasil catatan yang di peroleh selama melaksanakan fungsi *controlling* (Sagala, 2013)

3) Evaluasi Strategi

Evaluasi Strategi adalah usaha-usaha untuk memonitor hasil-hasil dari perumusan (formulasi) dan penerapan (implementasi) strategi termasuk mengukur kinerja organisasi, serta mengambil langkah-langkah perbaikan jika diperlukan. Dengan evaluasi seorang manajer dapat mengetahui berbagai macam kendala yang dihadapi saat proses implementasi strategi berjalan. Jika proses ini dilakukan secara berkala, maka implementasi akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Karena strategi evaluasi juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan atau problematika dalam implementasi strategi yang diformulasikan (Nisjar, 1997)

Strategi evaluasi merupakan strategi yang mampu mengukur, mengevaluasi program, dan memberikan umpan balik (*feed back*) kinerja organisasi. Strategi ini terdiri dari dua kegiatan yaitu: pengukuran dan analisis kinerja; pelaporan dan

pertanggungjawaban. Pengukuran kinerja merupakan tahap yang paling penting untuk melihat dan mengevaluasi kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Syamsudin, 2018)

Fokus utama dalam evaluasi strategi adalah pengukuran dan penciptaan mekanisme umpan balik yang efektif. Pengukuran kinerja merupakan tahap yang penting untuk melihat dan mengevaluasi capaian atau hasil pekerjaan yang telah dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang menjadi sasaran pekerjaan tersebut (Akdon, 2006)

Dalam memetakan evaluasi strategi dibagi menjadi tiga tahapan. *Tahapan pertama* adalah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja meliputi: kinerja kegiatan yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing kelompok indikator kinerja kegiatan; tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah yang merupakan tingkat pencapaian target (rencana tingkat capaian) dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana dalam dokumen rencana kinerja. *Tahap kedua* adalah analisis dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk mengetahui *progress* realisasi kinerja yang dihasilkan, maupun kendala dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai sasaran kinerja. Analisis dari evaluasi ini dapat digunakan untuk melihat efisiensi, efektivitas, ekonomi maupun perbedaan kinerja.

Tahap ketiga adalah pelaporan. Pelaporan adalah penyampaian perkembangan dan hasil usaha (kinerja), baik secara lisan atau tulisan maupun dengan komputer. Salah satu tujuan dilakukannya pelaporan adalah pelaksanaan akuntabilitas. Dengan adanya pelaporan ini diharapkan akan mampu mengkomunikasikan kepada stakeholders sejauh mana tujuan organisasi telah dilaksanakan (Akdon, 2006) Dengan adanya evaluasi strategi dalam organisasi atau lembaga pendidikan dapat mengevaluasi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Dengan begitu kepala sekolah akan merumuskan strategi-strategi baru untuk perbaikan kedepan

Menurut (Syafaruddin, Asrul, Mesiono 2011) macam-macam strategi yaitu:

1) Strategi Fasilitatif (*facilitative strategies*)

Ketika program perubahan sosial dilaksanakan dengan pendekatan fasilitatif, fokus diberikan pada penyediaan fasilitas agar program dapat berfungsi dengan cepat dan efisien serta membantu tercapainya tujuan perubahan sosial yang telah ditetapkan..

2) Strategi Pendidikan (*re-educative strategies*)

Dengan mengkomunikasikan informasi dengan harapan orang akan menggunakannya untuk memandu perilaku mereka, strategi pendidikan digunakan untuk membawa perubahan sosial..

3) Strategi Bujukan (*persuasive strategies*)

Penggunaan strategi persuasi mengacu pada mempengaruhi target perubahan untuk menyetujui perubahan sosial yang dimaksud untuk mencapai tujuan perubahan sosial. Dengan memberikan justifikasi, memotivasi, atau mengajak mereka untuk mengikuti contoh yang diberikan, target perubahan didorong untuk mengadopsi perubahan. Taktik persuasi yang efektif dapat didasarkan pada logika dan memberikan fakta yang benar, tetapi bisa juga justru menggunakan fakta yang salah..

4) Strategi Paksaan (*power strategies*)

Pelaksanaan strategi paksaan, merupakan cara memaksa klien (sasaran perubahan) untuk mencapai tujuan perubahan. Apa yang dipaksa merupakan bentuk dari hasil target yang diinginkan.

Dilihat dari berbagai definisi strategi kepemimpinan yang ditawarkan oleh para ahli tersebut bahwa secara umum mereka semua percaya bahwa strategi kepemimpinan adalah seperangkat target, kebijakan, atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan situasi yang dihadapi untuk mewujudkan atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan dari pendekatan kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk meningkatkan standar pengajaran di sekolah. Agar visi, misi, dan tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai dengan cepat, kepala sekolah dan staf harus mampu menyusun rencana tindakan yang

terbaik. Beberapa taktik dapat diintegrasikan, disesuaikan dengan tahapan implementasi program, dan dimasukkan ke dalam konsep strategi kepala sekolah.

b. Definisi Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia, kata “kepemimpinan” merujuk pada pemimpin dan cara memimpin. Pada dasarnya, kepemimpinan mengacu pada kemampuan untuk mengambil inisiatif dan secara akurat mengidentifikasi apa yang harus dilakukan. Keterampilan yang dimaksud adalah keterampilan yang harus dimiliki kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Prinsip tersebut memiliki peran penting dalam mendukung guru dan siswa sebagai pemimpin pendidikan. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai pemimpin di sekolah. Kedudukan kepala sekolah merupakan kedudukan yang sangat strategis, karena merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu satuan pendidikan (Wijaya et al, 2020).

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Menurut (Mulyadi, 2018) ada enam teori kepemimpinan, yaitu: teori sifat (*traits theories*), teori perilaku (*behavior theories*), teori situasional (*contingencies theories*), teori transformasional tentang kepemimpinan, teori kepemimpinan pendekatan kecerdasan

emosional dan teori kepemimpinan berbasis budaya Jawa. Sedangkan menurut Connie Chairunnisa teori kepemimpinan dapat dibedakan kedalam tiga pendekatan, yaitu kepemimpinan sifat (*traits theories*), pendekatan perilaku (*behavior theories*), dan pendekatan situasional (*contingencies theories*).

1) Teori Sifat (*Traits Theories*)

Menurut teori sifat ini, identitas seorang pemimpin ditentukan oleh sifat atau ciri yang dimilikinya. Pendekatan ini menyebutkan bahwa ada karakteristik tersebut yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang, seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan). Ditentukan materi berupa ciri-ciri fisik dari berbagai makalah penelitian (kekuatan, penampilan, tinggi badan, dan sebagainya). Keadaan seperti kecerdasan dan kemampuan, keadaan seperti kepribadian (antusiasme, kemampuan beradaptasi, agresi, dan sifat serupa lainnya), karakteristik aliansi tarik-menarik seperti inisiatif dan pandangan jauh ke depan, dan karakteristik sosial (kemampuan antarpribadi, kerja sama, dan kemampuan administrasi). Studi global tentang ciri-ciri tersebut di atas mengungkapkan bahwa banyak orang yang bukan pemilik ciri-ciri tersebut memiliki hampir semuanya.

2) Teori Perilaku (*behavior theories*)

Teori ini menguraikan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang baik, bagaimana mereka berkomunikasi, menetapkan tugas, dan menginspirasi pengikut. Teori ini berpendapat bahwa keterampilan kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan, terlepas dari atribut kepribadian yang melekat pada seseorang. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat dikembangkan melalui pengalaman atau dengan melihat apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin tidak dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin.

3) Teori Situasional (*contingencies theories*)

Sementara fokus teori situasional adalah perilaku kepemimpinan dalam keadaan tertentu, itu masih dianggap sebagai cabang teori perilaku. Menurut pengertian ini, kemampuan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sangat dipengaruhi oleh keadaan dan jenis kepemimpinan yang digunakannya.

4) Teori Transformasional tentang Kepemimpinan

Kata "transformasional" berasal dari kata kerja "untuk mengubah," yang juga mengacu pada mengubah sesuatu dari keadaan prospektif menjadi keadaan aktualnya, atau dari keadaan latennya menjadi keadaan nyata. Oleh karena itu, istilah "transformasional"

berkonotasi dengan kualitas. yang dapat mengubah sesuatu menjadi keadaan yang berbeda, seperti mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau mengubah impuls aspirasi menjadi energi aktual. Untuk mencapai tujuan reformasi sekolah, seorang administrator sekolah dikatakan menerapkan konsep kepemimpinan transformasional jika ia berhasil mengubah energi sumber daya, termasuk orang, alat, dan lingkungan. Kemampuan seorang pemimpin untuk berkolaborasi dengan dan atau bekerja melalui orang lain untuk mengubah sumber daya organisasi dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan yang bermakna sejalan dengan target pencapaian yang ditentukan dikenal sebagai kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi (Wirawan, 2003). Karena kepemimpinan akan menentukan arah dan tujuan, memberikan saran, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung proses pelaksanaan organisasi secara keseluruhan, kepemimpinan adalah kapasitas yang dimiliki seseorang untuk membujuk orang lain bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran.

Kepemimpinan menurut E. Mulyasa adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain untuk memperjuangkan kebaikan bersama. Kepemimpinan juga

digambarkan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Winardi mengatakan kepemimpinan itu merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor internal maupun faktor-faktor ekstern (Winardi, 2000)

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Mulyadi, 2009)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mendorong orang lain bekerja menuju tujuan dan sasaran karena akan menentukan arah dan tujuan, membuat saran, dan mengembangkan suasana kerja yang mendukung seluruh proses pelaksanaan organisasi. Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk memimpin, mempengaruhi, dan menginspirasi orang lain untuk memperjuangkan kebaikan bersama. Kapasitas untuk berkomunikasi dengan dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan adalah definisi lain dari kepemimpinan..

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Semua ini didorong oleh berbagai unsur, antara lain karakter pemimpin, lingkungan

sekitar, pendidikan, dan pengalaman. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah-ubah. (Fajri et al., 2014))

Jika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi dan mengubah pemikiran dan perilaku orang-orang yang dipimpinnya, maka akan tampak ketiga jenis orientasi tugas tersebut. "Daya dorong tertentu" yang dikenal sebagai kekuatan, yang sering diterjemahkan sebagai "Kewibawaan", mendukung kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengubah pemikiran dan perilaku orang lain sesuai dengan keinginan pemimpin.

Islam mengatur segala aspek kehidupan termasuk dalam kepemimpinan pentingnya kepemimpinan Rasulullah juga menganjurkan adanya kepemimpinan walaupun dalam jumlah yang sedikit. Rasulullah SAW bersabda :

إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ

“Jika ada tiga orang bepergian, hendaknya mereka mengangkat salah seorang di antara mereka menjadi pemimpinnya.” (HR Abu Dawud dari Abu Hurairah)

c. Definisi Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang

memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjusumidjo, 2003).

Sementara itu, madrasah sebagai organisasi formal merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa komponen. Dari komponen yang ada seorang pemimpin atau kepala harus mengetahui dan memberdayakan anggotanya untuk mengerjakan tugas. Maka dengan peranannya sebagai pemimpin, kepala sekolah, menurut (Mulyasa, 2003) tujuh fungsi utama seorang kepala, yaitu:

1) Kepala Sekolah Sebagai Educator (Pendidik)

Guru adalah pelaksana utama dan pengembang kurikulum di sekolah, dan kegiatan belajar mengajar merupakan landasan dari proses pendidikan. Tingkat kompetensi yang dimiliki guru tentunya akan menjadi perhatian utama bagi kepala sekolah yang memiliki komitmen tinggi dan fokus pada pengembangan kurikulum, kegiatan belajar mengajar di sekolahnya. Mereka juga akan terus berupaya memfasilitasi dan mendorong para guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, memastikan kegiatan mengajar berjalan dengan lancar dan berhasil.

2) Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Tanggung jawab kepala sekolah untuk mengawasi tenaga kependidikan meliputi penyelenggaraan program pemeliharaan dan pengembangan keprofesian bagi para guru. Dalam skenario ini, pengelola sekolah harus mampu memfasilitasi dan memberikan kesempatan seluas-

luasnya kepada guru untuk melakukan kegiatan pengembangan keprofesian melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah seperti MGMP/MGP tingkat sekolah, maupun melalui pendidikan dan kegiatan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pihak lain. Pada dasarnya, seorang manajer adalah perencana, penyelenggara, pemimpin, dan pengontrol. Karena suatu organisasi (sekolah) merupakan wahana untuk mencapai tujuan organisasi, maka keberadaan suatu manajemen menjadi sangat penting. Menurut (Terry, 2006) proses manajemen ditempuh melalui empat tahapan, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC)*

3) Kepala Sekolah Sebagai Leader (Pemimpin)

Kepala sekolah seperti apa yang bisa mendorong peningkatan kompetensi guru sekaligus mendorong kreativitas? Setidaknya ada dua filosofi kepemimpinan yang diakui dalam teori kepemimpinan: kepemimpinan berorientasi tugas dan kepemimpinan berorientasi manusia. Seorang pengelola sekolah dapat menggunakan kedua filosofi kepemimpinan tersebut secara efektif dan fleksibel sesuai dengan tuntutan dan keadaan yang dihadapi untuk meningkatkan kompetensi guru. Menurut Mulyasa, kepribadian dan kepemimpinan seseorang tidak dapat dipisahkan. Kepribadian kepala sekolah sebagai seorang pemimpin akan

tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan mengambil keputusan, memiliki jiwa yang besar, kestabilan emosi, dan keteladanan perilaku.

4) Kepala Sekolah Sebagai Inovator

Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi contoh bagi seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan menciptakan model pembelajaran yang inovatif dalam rangka memenuhi peran dan fungsinya sebagai inovator. Inovasi kepala sekolah akan tercermin dalam cara konstruktif, inovatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, dan keteladanan dalam melaksanakan pekerjaannya..

5) Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah yang berfungsi sebagai motivator perlu memiliki rencana untuk menginspirasi karyawan sekolah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi ini dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan fisik yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang tepat, menggunakan disiplin, dorongan, dan pujian secara efektif, serta dengan memberikan berbagai sumber belajar dengan menciptakan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Di madrasah, kepala madrasah adalah seorang guru yang diangkat untuk memegang peran struktural (kepala madrasah). Ia adalah petugas

yang bertugas mengawasi madrasah. Masa jabatan kepala madrasah adalah 4 (empat) tahun, tetapi dapat diperpanjang satu kali sesuai ketentuan ini. Meskipun demikian, orang yang berprestasi luar biasa dapat segera dipindahkan ke madrasah lain.

Berdasarkan pengetahuan di atas, dapat dikatakan bahwa kepala madrasah adalah guru yang memiliki kapasitas untuk mengarahkan semua sumber daya yang ada di madrasah agar dapat digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Tupoksi kepala sekolah harus mengacu pada Permen Diknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah, sistem informasi sekolah.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai sebagai tampilan prestasi kerja pendidik yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh pendidik atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu (Wahjusumidjo, 2003)

Ada persyaratan untuk kinerja guru. Persyaratan dan kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru dapat dilihat dan diukur kaitannya dengan kinerja. Kinerja oleh guru adalah bukti perilaku yang berkaitan

dengan upaya mereka untuk mempraktekkan pembelajaran. Mengenai standar kinerja guru, Kusmianto (1997) menyatakan dalam buku pedoman penilaian kinerja guru bahwa: “Standar kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti bekerja dengan siswa satu per satu, merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran, memanfaatkan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan aktif dari guru.

Undang - undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga Kesempatan belajar dan pengajaran aktif dari pendidik. Menurut Pasal 39 (2) Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang tugasnya antara lain mengatur dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi tenaga pendidik di perguruan tinggi.

Sesuai dengan penjelasan lain yang diberikan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, guru wajib mempersiapkan pembelajaran, menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif, serta mengukur dan mengevaluasi hasil pembelajaran dalam rangka tanggung jawab profesionalnya. Tanggung jawab utama guru, seperti yang terlihat dalam proses belajar mengajar. Tugas pokok guru

tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Terdapat pendapat dari Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu: merencanakan program belajar mengajar; melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; menilai kemajuan proses belajar mengajar; membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan yang tertuang di Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: merencanakan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; menilai hasil pembelajaran; membimbing dan melatih peserta didik; melaksanakan tugas tambahan.

Penguasaan Ketika seorang guru melakukan interaksi belajar mengajar di kelas, termasuk persiapannya dalam bentuk pemrograman semester dan persiapan mengajar, kinerjanya dapat diamati. sejalan dengan pentingnya menilai kinerja guru. Alat evaluasi kinerja guru yang dibuat oleh Departemen Pendidikan Georgia ini kemudian diubah menjadi alat penilaian kompetensi guru oleh Kementerian Pendidikan Nasional (APKG).

RPP (bahan ajar), disebut juga dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (prosedur kelas), dan interaksi interpersonal adalah beberapa teknik yang digunakan untuk mengevaluasi

kemampuan seorang guru (interpersonal skills). Proses belajar mengajar tidak semulus kelihatannya ketika guru menjelaskan materi di kelas, akan tetapi untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, seorang guru harus melakukan persiapan yang baik agar pembelajaran dapat terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditemukan. dalam indikator keberhasilan belajar. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan awal pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa

Menurut berbagai definisi yang diberikan di atas, kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pembinaan. hubungan interpersonal dengan siswa. Banyak hal yang dapat berdampak pada kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen, menurut Malthis dan Jackson (2001) di Wikipedia. Keterampilan individu pekerja, motivasi, dukungan, sifat pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan adalah semua faktor yang mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka.

Keterangan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat

sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”. Selain itu pendapat juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

“Faktor pokok yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”. Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

Evaluasi kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya dan dibandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan.

Hani Handoko (1994) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Kinerja guru dapat dinilai dengan menggunakan berbagai model instrumen. Meskipun demikian, skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian merupakan dua model yang paling cocok dan dapat digunakan sebagai instrumen utama. Skala peringkat menggunakan pernyataan perilaku untuk menilai penampilan atau perilaku seseorang pada sebuah kontinum atau dalam kategori yang memiliki makna atau nilai. Pengamatan adalah metode pengumpulan informasi yang sering digunakan untuk menilai perilaku individu atau jalannya suatu kegiatan dan itu berlaku untuk pengaturan buatan dan dunia nyata. Item terbaik untuk dievaluasi melalui observasi adalah sikap guru saat mengajar..

Metode evaluasi kinerja guru melibatkan penggunaan kriteria tertentu untuk menilai seberapa baik mereka melakukan tugas-tugas dasar mengajar mereka. Proses peninjauan kinerja untuk guru memberi mereka umpan balik tentang keterampilan, bakat, kekurangan, dan potensi mereka. Signifikansi dan pentingnya hasil penilaian guru di sekolah cukup penting..

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mulyasa (2007) menguraikan keuntungan mengevaluasi tenaga kependidikan: "Evaluasi tenaga kependidikan sering berpusat pada prestasi individu dan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah. Evaluasi ini sangat penting bagi para profesional pendidikan yang relevan serta untuk sekolah. Penilaian bermanfaat bagi tenaga kependidikan karena itu memberikan umpan balik tentang berbagai faktor, termasuk kemampuan, ketelitian, kekurangan, dan potensi, yang pada gilirannya membantu menentukan tujuan, jalur, dan rencana masa depan profesi seseorang. Hasil evaluasi kinerja tenaga kependidikan sangat penting bagi sekolah karena mereka memutuskan sejumlah masalah, termasuk mengidentifikasi kebutuhan program, penerimaan, seleksi, pengenalan, penempatan, promosi, sistem penghargaan, dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia.

Jelas dari uraian di atas bahwa sekolah harus melakukan evaluasi kinerja untuk meningkatkan baik kinerja guru maupun sekolah secara keseluruhan dalam mengembangkan rencana atau taktik baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hasil penilaian dapat membantu guru

menjadi lebih baik dan efektif. Selain itu, evaluasi kinerja guru membantu guru lebih memahami perannya dalam rangka memfasilitasi pembelajaran seefisien mungkin untuk kemajuan siswa serta pengembangan guru itu sendiri sebagai pendidik profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk kritis atau menunjukkan kekurangan, melainkan untuk menginspirasi instruktur untuk berkembang secara profesional, yang pada akhirnya akan meningkatkan standar pengajaran bagi siswa. Hal ini memerlukan perubahan sikap dan perilaku, serta kesiapan guru yang terus-menerus untuk terlibat dalam refleksi diri.

Ciri keterampilan dasar yang harus dimiliki setiap pendidik, yang dikenal dengan kompetensi pendidik, dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang pendidik. Kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, personal, dan sosial (masyarakat) merupakan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik.

a. Kompetensi Profesional

Dalam penelitian profesionalisme kinerja pendidik dapat dilihat dari bagaimana pendidik tersebut melaksanakan tugas pokok dan inti yang diberikan bisa berjalan dengan baik atau tidak.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kualitas yang penting untuk diperhatikan dalam pekerjaan pendidik. Kompetensi pedagogik, atau kapasitas untuk mengoordinasikan pembelajaran siswa, membuat dan mengatur instruksi, menilai hasil belajar, dan mendukung siswa dalam mewujudkan potensi penuh mereka.

c. Kompetensi Pribadi (Personal)

Sumber daya manusia yang berkaliber tinggi diperlukan untuk mencerna sikap pendidik. Menurut Robert Reich, seseorang dapat dinilai dari nilai kontribusinya (keahlian, profesionalisme, dan nilai tambah), abstraksi, dan atribut pribadi. Eksperimen dan Uji (mampu berpikir di balik data dengan memeriksanya dari banyak aspek), Berpikir Sistem (mampu berpikir logis dan mengabstraksikan suatu masalah secara metodis dengan pendekatan ilmiah yang objektif), dan Kerjasama (mampu bekerja sama, bersinergi). Pada abad ke-21, ringkasan ciri-ciri kepribadian ini harus disertakan dalam profil dan penampilan SDM.

d. Kompetensi Sosial

Setiap pendidik harus memiliki kemampuan melestarikan sikap sosial dalam penyelenggaraan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas SDM tersebut bisa berupa penguasaan terhadap ilmu pasti maupun ilmu sosial. Sebab itulah keterikatan seorang

pendidik untuk mengejar kinerja atau prestasi juga dipengaruhi oleh kinerja mereka dalam bersosial (Chotimah & Fathurrohman, 2014).

3. Strategi Peningkatan Kinerja Guru oleh Kepala Madrasah

Dalam meningkatkan kinerja guru oleh kepala madrasah harus dilaksanakan dengan strategi yang matang. Strategi adalah “Sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya” (Mudrajat Kuncoro, 2006).

Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi adalah “rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus”. Dari kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa strategi merupakan sebuah langkah dalam mencapai kesuksesan organisasi, hal ini untuk mencapai suatu target atau sasaran yang telah ditetapkan melalui proses penganalisaan terhadap lingkungan.

Madrasah harus membuat keputusan tentang cara efektif memanfaatkan sumber daya mereka saat ini untuk memenuhi misi mereka dan mengejar tujuan mereka. Pimpinan dalam suatu organisasi pada umumnya harus memperhatikan kebutuhan madrasah akan sumber daya manusia, terutama kepala madrasah di suatu lembaga pendidikan (guru). Pemimpin madrasah juga harus mampu

menumbuhkan sikap mengajar yang profesional sehingga dapat menggunakan inisiatif sendiri untuk memenuhi kewajibannya tanpa meminta izin kepala sekolah terlebih dahulu. Kepala madrasah juga harus mampu berbicara dan bekerja sama dengan pelaku usaha yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan guna mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan strategi pimpinan madrasah di lembaga pendidikan (guru). Menurut Mulyasa dalam bukunya "*Being a Professional Principal*", Castetter menawarkan taktik yang luas dan khusus untuk meningkatkan sumber daya manusia. Kasta membagi strategi keseluruhan menjadi tiga bagian, antara lain perlu mengembangkan tenaga kependidikan berdasarkan kebutuhan yang jelas, perlu terus meningkatkan keterampilan dan sikap profesional di bidang pendidikan, dan perlu terus meningkatkan kerjasama antara bidang pendidikan dan bisnis (terutama dalam memanfaatkan perusahaan untuk laboratorium). Beberapa taktik mengandalkan administrator sekolah untuk membuat keputusan tentang kesejahteraan dan karir guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai pilihan-pilihan yang tepat, efektif dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (E Mulyasa, 2007).

Berdasarkan gagasan di atas, dapat dikatakan bahwa kepala madrasah harus memasukkan taktik ini ke dalam rencana dan kebijakannya untuk mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya instruktur. Kepala madrasah dapat mengambil berbagai tindakan untuk meningkatkan efektivitas guru dalam lingkungan belajar. Beberapa tindakan tersebut antara lain:

a. Pembinaan Kinerja Guru

Menurut Imron dalam bukunya “Pembinaan Guru Indonesia”, pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Imron, 1995).

Menurut pandangan ini, kegiatan pembinaan bagi guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan bantuan orang lain, seperti kepala sekolah, pembina, pengurus yayasan, pengawas, dan organisasi lain yang memberikan pembinaan. Selain itu, dengan bersikap proaktif dan memanfaatkan kemampuan sendiri, guru sendiri dapat mengambil bagian dalam upaya rekrutmen guru..

Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. Pertama, pembinaan kemampuan guru dalam

hal memelihara program pembelajaran dikelas. Kedua, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik. Ketiga, memperbaiki situasi belajar anak didik.

Kepala madrasah harus memahami tahapan-tahapan proses pengajaran agar dapat membantu kepala madrasah dalam melakukan pembinaan program pengajaran bagi guru, yang akan meningkatkan kemampuan guru dalam mempertahankan program pembelajaran di kelas. Kepala madrasah juga harus mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi belajar siswa, antara lain unsur motivasi, kematangan, hubungan antara siswa dan guru, keterampilan verbal, derajat kebebasan, rasa aman, dan kemampuan komunikasi guru. Hal-hal yang berpengaruh terhadap belajar meliputi faktor internal, eksternal, dan pendekatan belajar (Samsudin, 2020).

Setelah mengenal kepala madrasah, akan lebih mudah untuk menasihati guru tentang bagaimana mengevaluasi dan menilai faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran siswa di madrasah. Kepala madrasah juga harus terbuka agar para pegawai dapat mengungkapkan permasalahan yang mereka hadapi selama menjalankan tugasnya.

b. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut. Pendidik profesional dituntut untuk memberikan pendidikan yang bermutu tinggi. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Perni, 2019)

Ada beberapa kompetensi guru diantaranya, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Sebagai seorang yang professional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (*desainer*), pelaksana (*implementor*), dan penilai (*evaluator*) kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik. Dalam rangka menyongsong program merdeka belajar, peningkatan mutu pendidikan terus diupayakan dengan adanya pengembangan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional (Annisa Alfath et al., 2022)

Kualitas mengajar guru secara langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran peserta didik. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.

c. Pembinaan Kedisiplinan Terhadap Guru

Kepala madrasah harus mampu membudayakan disiplin tenaga pengajar, khususnya disiplin diri. Dalam hal ini, kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal seperti membantu staf pengajar dalam menciptakan pola perilaku, membantu staf pengajar dalam meningkatkan standar perilaku, dan memanfaatkan penerapan aturan sebagai alat.. Disiplin merupakan faktor positif dalam hidup, sebagai perkembangan dari “pengawasan dari dalam” yang menuntut seseorang ke arah pola perilaku dapat diterima oleh masyarakat dan yang menunjang kesejahteraan diri sendiri (Rahmawati, 2014)

Guru yang diasuh dengan baik oleh kepala sekolah pada akhirnya akan menjadi ahli di bidangnya. dengan menggunakan pentingnya disiplin kerja sebagai pedoman untuk mencapai tujuan belajar mengajar yang telah ditetapkan. Jika semua tercapai, maka

madrasah akan segera memiliki tenaga pendidik yang berkualitas yang didukung dengan kinerja yang mumpuni..

d. Pemberian Motivasi

Setiap anggota tim pengajar memiliki kualitas unik yang membedakan mereka satu sama lain. Selain itu, diperlukan perhatian dan perhatian ekstra dari para pemimpinnya agar mereka dapat memanfaatkan kesempatan sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerjanya. Ada perbedaan tenaga kependidikan yang melampaui penampilan fisik, seperti motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja, guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik (Kabupaten & Bolango, 2021)

Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan motivasi tenaga kependidikan serta unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhinya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penghargaan, beasiswa pendidikan, tugas, dan promosi berdasarkan kinerja guru semuanya dapat digunakan sebagai bentuk dorongan. Jika kepala sekolah memberikan inspirasi atau dorongan, maka guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya. Ini dapat dilakukan dengan pembinaan atau dengan menggunakan bahasa yang memotivasi.

e. Pemberian Penghargaan

Dalam pengelolaan SDM, kamu bisa menerapkan bentuk apresiasi berupa materi, di luar gaji atau tunjangan, yang diberikan oleh perusahaan (*reward system*) dan memberikan ‘keuntungan psikologis’ bagi karyawan (*recognition system*) (Destiana, 2021). Untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dan mengurangi pengejaran yang kurang produktif, penghargaan sangat penting. Para penerima penghargaan ini didorong untuk bekerja lebih baik dan lebih efektif. Penghargaan ini akan memiliki arti yang lebih besar jika dikaitkan langsung dengan prestasi anggota tenaga kependidikan, memberikan setiap anggota staf kesempatan untuk menang. Untuk menghindari efek negatif, penguasaan reward ini harus dilakukan dengan cepat, efektif, dan efisien..

Ketika seorang kepala madrasah mengetahui kebutuhan seorang guru, dia akan memberikan dorongan untuk membantu guru tersebut bekerja lebih baik. Hal ini dapat dilakukan melalui peluang keuangan, piagam, atau promosi, dan harus disesuaikan dengan pekerjaan yang ada menggunakan data kinerja guru. Sebagaimana yang diatur Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Untuk mengetahui hal-hal yang berkenaan dengan penelitian ini, ada beberapa penelitian yang relevan dan dapat dijadikan bahan referensi oleh penulis, diantaranya adalah :

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh M. Izam Shofkhal Jamil pada tahun 2021 dengan judul “*Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk)*” Fokus dalam penelitian ini adalah manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan pokok penelitannya yaitu: 1) Bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk? 2) Bagaimana dampak atau hasil manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk? Penelitian ini dilakukan di dua lokasi penelitian yaitu MI Al-Huda Ploso Nganjuk dan MI Al-Qamar Bagor Nganjuk dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multi situs.

Dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa: 1) Kepala MI Al-Huda Ploso melakukan perencanaan dengan baik. Program-program yang sudah dicanangkan terlaksana dengan baik sebagaimana telah dijadwalkan. Namun terkadang ada kendala baik kendala dari internal kepala madrasah maupun kendala dari pihak lain. Dalam menangani guru

yang bermasalah, ia sangat berhati-hati yaitu menyampaikan teguran menggunakan bahasa yang halus untuk memahami perasaan guru yang bersangkutan serta memberi dukungan motivasi kepada guru yang bermasalah untuk terus memperbaikinya dengan baik. 2) Kepala MI Al-Qamar Bagor melakukan perencanaan dengan baik. Ia melakukan komunikasi yang baik dengan kelompok dan banyak melibatkan anggota kelompok dalam melakukan pertimbangan-pertimbangan dan mengambil keputusan. 3) Cara kepala madrasah dalam berinteraksi dengan pendidik sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Kepala madrasah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan para guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. 4) Perilaku kepemimpinan kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor telah mampu meningkatkan kinerja pendidik.

Kepala MI Al-Huda Ploso dan MI Al-Qamar Bagor memiliki pengetahuan profesional, keahlian dasar, kepribadian yang baik, dan mampu memahami visi dan misi dalam aksi yang nyata. Keduanya memberikan bimbingan, petunjuk dan pengawasan serta evaluasi terhadap hasil kerja tenaga kependidikan. Keduanya juga mampu menunjukkan kemampuannya dalam memahami kondisi tenaga kependidikan, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah, serta berkomunikasi baik

dengan seluruh tenaga kependidikan. Hal ini memicu para pendidik untuk menunjukkan kinerja yang baik yang mengarah kepada tercapainya tujuan madrasah.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti untuk meningkatkan kinerja guru, sedangkan perbedaannya adalah fokus di strategi kepala madrasah dan tempat penelitian yang berbeda.

Kedua, Penelitian dilakukan oleh Cut Mairani tahun 2019 dengan judul “*Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Al-Manar Tembung*”. Penelitian yang bertujuan mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenology mengungkapkan tiga temuan yaitu : 1) Kepemimpinan kepala madrasah dengan menggunakan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkankan diri dengan bawahanya, 2) Kinerja guru sudah mulai membaik dibuktikan dengan kedisiplinan, dan hubungan antar warga madrasah, 3) Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengikuti seminar dan pelatihan, memberikan motivasi, pengawasan terhadap kinerja, dan pembinaan kedisiplinan.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti strategi kepemimpinan kepala madrasah sedangkan perbedaannya

adalah tempat penelitian yang berbeda dan berkaitan dengan kendala serta cara mengatasinya.

Ketiga, Penelitian dilakukan oleh Wahyuningsih tahun 2018 dengan judul “*Kepemimpinan Kepala sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 02 Bandar Lampung.

Metodologi penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik dan Peserta Didik. Kunci Informan pada penelitian ini ialah Kepala Sekolah karena setiap hari terlibat secara langsung dengan kegiatan tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung.

Teknik Pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara/interview, observasi, dan dokumentasi. Uji Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik karena dari 8 indikator ada 6 indikator yang terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana, adapun indikatornya ialah : Pemberian motivasi semangat kerja, pembinaan disiplin, memberi konsultasi, memberikan penghargaan, melakukan kunjungan kelas, menunjukkan sikap dan perilaku

teladan, membangun kerja aktif, kreatif, mengembangkan profesi guru. Sedangkan untuk kinerja guru pun sudah cukup baik, karena dari 6 indikator ada 4 indikator yang sudah terlaksana dan 2 indikator yang belum terlaksana dengan maksimal. Adapun indikatornya ialah: Menyusun rencana pembelajaran, Mengelola kegiatan pembelajaran, mengadakan hubungan interpersonal, Melakukan penilaian, melakukan tindak lanjut hasil penilaian, menguasai kajian akademik.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan memiliki lebih banyak subjek yang diteliti serta tempat penelitian yang berbeda jenjang tingkat Pendidikan.

Keempat, Penelitian dilakukan oleh Nurkholilah Mabruk Hidayat tahun 2022 dengan judul "*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu*". Penelitian yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis (1) program dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (2) dampak penerapan program dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (3) faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan program dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu, (4) solusi untuk menyelesaikan masalah penghambat penerapan program dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu.

Metode penelitian ini menggunakan jenis studi lapangan (field study) dengan menggunakan sudut pandang kualitatif dengan model deskriptif dengan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sumber data adalah kepala sekolah dan guru. Hasil penelitian ini adalah strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu dengan menggunakan model kepemimpinan situasional oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa program kepala sekolah dalam meningkatkan sekolah bermutu meliputi program pengembangan kurikulum, guru, kesiswaan, sarana dan prasarana. Strategi yang dirumuskan oleh kepala sekolah terlaksana dengan efektif dan efisien serta sangat berpengaruh untuk peningkatan sekolah yang bermutu.

Strategi penerapan program dan strategi yang dibuat telah disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Dampak dari penerapan program dan kepemimpinan kepala sekolah terlihat dari prestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Hal-hal yang menjadi faktor pendukung keberhasilan sekolah telah dikembangkan dan diberdayakan dengan baik oleh kepala sekolah.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan berkaitan dengan meningkatkan sekolah bermutu dan meningkatkan kinerja guru.

Kelima, Penelitian dilakukan oleh M. Syaifi 2017 dengan judul “*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*” Penelitian Berfokus pada tujuan tentang menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan, menyebutkan kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan. menguraikan cara mengatasi kendala strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan.

Kajian Pustaka yang digunakan menganalisis hasil penelitian ini yaitu Strategi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dengan tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur penelitian yaitu perencanaan, pengumpulan data, mendiskripsikan, menganalisis dan menyimpulkan. Hasil penelitian, Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan dengan cara peningkatan disiplin, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi para guru dan tenaga kependidikan dan melakukan supervisi.

Kendala yang terjadi dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan, sebagian guru

terlambat kesekolah, keluar lebih cepat dari waktu yang ditentukan dalam mengakhiri proses belajar mengajar sekolah, tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerja, kurang merespon keteladanan pimpinan dan supervisi di SMAN 3 dilaksanakan hanya 1 kali setahun, kurang sarana prasarana sekolah, pengawas binanya kurang berperan dalam pembinaan.

Cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan yaitu melakukan peningkatan disiplin, memberikan motivasi dalam mengembangkan SDM, kepala sekolah melakukan supervisi 1 kali dalam triwulan dan melakukan koordinasi dengan pihak- pihak terkait untuk melengkapi sarana prasarana belajar.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan kendala - kendala yang dihadapinya sedangkan perbedaanya adalah penelitian yang dilakukan tempat penelitian yang berbeda dan jenjang tingkat pendidikan yang berbeda.

Keenam, Penelitian dilakukan oleh Khuliyati 2022 dengan judul *“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Ulum Rejosari”* Penelitian ini membahas strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS Darul Ulum Rejosari. Kepemimpinan kepala madrasah menunjukkan perkembangan terlihat dari prestasi yang diraih oleh siswa tingkat

kecamatan maupun kabupaten dan jumlah siswa yang meningkat dari tahun ke tahun. Tujuan penelitian mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan peningkatan kinerja guru. Sumber data terdiri atas data primer dan skunder.

Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Untuk menguji keabsahan data, menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dengan merumuskan visi dan misi madrasah, program kerja madrasah, merumuskan tata tertib, meningkatkan kedisiplinan, memberikan motivasi, menjadi teladan bagi dewan guru, melakukan supervisi secara rutin, memberikan pembinaan, kegiatan diklat, MGMP, KKG maupun seminar

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan perbedaannya adalah tempat penelitian dilakukan di daerah yang berbeda dan jenjang pendidikan yang berbeda penelitian terdahulu dilaksanakan ditingkat Madrasah Tsanawiyah yang penelitian saat ini dilakukan di daerah Kabupaten Klaten dijenjang Madrasah ibtdaiyah.

Ketujuh, Penelitian dilakukan oleh Dwi Asmawati 2022 dengan judul “*Strategi Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Inovasi Program Di MTs Negeri 2 Sukoharjo*” Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan di MTs Negeri 2 Sukoharjo, subjek penelitian adalah kepala madrasah. Informan penelitian terdiri dari koordinator program, ketua program khusus, ketua program asrama, ketua program kelas khusus olahraga, ketua program madrasah riset, ketua program adiwiyata, guru, komite, wali murid dan siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan studi dokumen. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Teknik analisis data dilakukan dengan model interaktif terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui inovasi program diawali dengan penetapan visi dan misi madrasah yang disesuaikan dengan perkembangan zaman. Selanjutnya menetapkan sasaran mutu madrasah. Sasaran mutu mengacu pada hasil Evaluasi Diri Madrasah (EDM), visi, misi dan tujuan madrasah. Kemudian dalam menetapkan bentuk inovasi program mengakomodasi 2 konsep, yaitu konsep dari atas kebawah (top-down) dan konsep bawah ke atas (bottom-up).

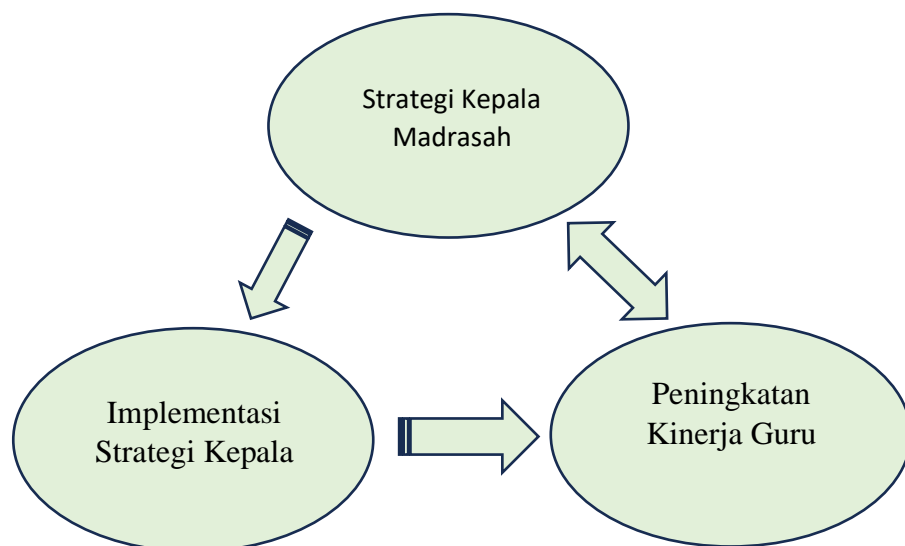
Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah sedangkan perbedaannya adalah meneliti strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ AL Manar Klaten dengan penerapan, kendala dan cara mengatasinya sedangkan penelitian terdahulu tempat penelitiannya dan jenjang pendidikan yang berbeda dan fokus kepada meningkatkan mutu pendidikan melalui inovasi program.

C. Kerangka Berpikir

Supaya lebih mudah memahami alur dalam penelitian ini, peneliti membuat sebuah kerangka berpikir sebagai mana yang tertera pada gambar bagan di bawah ini :

Gambar 1.1

Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Denzin dan Lincoln dalam (Anggito & Setiawan, 2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi, dengan menggunakan berbagai metode yang ada. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa ucapan, tulisan maupun perilaku orang-orang yang diamati. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang lebih banyak menggunakan kualitas subyektif, mencakup penelaahan dan pengungkapan berdasarkan persepsi untuk memperoleh pemahaman terhadap fenomena sosial dan kemanusiaan (Herdiansyah, 2010).

Jadi penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara intensif menggunakan prosedur ilmiah dan metode yang ada untuk menghasilkan kesimpulan naratif baik tertulis maupun lisan berdasarkan analisis data lewat fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian dengan pendekatan kualitatif ini yang digunakan dalam melakukan penelitian di MITQ Al Manar Klaten.

B. Seting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidiyah Tahfidzul Qur'an Al Manar (MITQ Al Manar Klaten) yang beralamatkan di Soko, Pundungsari, Trucuk, Klaten pada bulan juni 2023 sampai bulan agustus 2023. MI Tahfidzul Qur'an (MITQ) Al Manar adalah lembaga pendidikan swasta Islam yang secara struktural organisasi berada di bawah naungan Yayasan Al Manar dan Kementerian Agama Kabupaten Klaten. Awal berdiri Yayasan Al Manar dipelopori oleh Bapak Muslim, S.Pd.I selaku Ketua Yayasan, Ibu Supadmi, A.Md selaku sekretaris Yayasan dan Bapak Suswartomo selaku Bendahara Yayasan.

Keseluruhan jumlah guru yang ada di MITQ Al Manar Klaten berjumlah 20 orang dan 15 diantaranya adalah GTY yaitu Guru Tetap Yayasan sedangkan 5 guru adalah GTT yaitu guru tidak tetap yang merupakan guru yang baru masuk di MITQ Al Manar ataupun guru yang belum memenuhi kualifikasi yayasan untuk menjadi GTY dan dibantu dengan 1 karyawan. Mayoritas guru MITQ Al Manar pernah mengenyam pendidikan Pesantren, Jumlah siswa 317.

C. Subjek dan Informan Penelitian

Menurut Moleong (2013) subjek penelitian adalah sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan penelitian yang dimanfaatkan untuk mencari informasi. Subjek dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel

sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Sedangkan menurut Yusuf (2014) teknik *purposive sampling* dapat diartikan sebagai penentu sumber informasi yang dilandasi dengan tujuan, maksud dan kegunaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan memahami masalah yang diteliti yakni Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar Klaten, maka subjek penelitiannya Subjek utama dan informan dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah MITQ Al Manar Klaten beliau bapak Era carica Omam Maulana, S.Pd, serta melibatkan juga ketua yayasan Al Manar Klaten, Komite madrasah, beberapa pendidik dan tenaga kependidikan lain serta beberapa wali murid.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berfungsi untuk memperoleh sebuah data yang valid dan bisa menghasilkan temuan sumber data di dalam penelitian ini. Adapun teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Metode riset lapangan

Metode yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi langsung dari tempat penelitian yaitu di MITQ Al Manar Klaten yang berada di dukuh Soko, desa Pundungsari, kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten, ada beberapa metode riset lapangan yang ditempuh dalam penelitian ini diantaranya adalah berupa :

a. Observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian. Sebuah observasi diusahakan mengamati keadaan atau fenomena yang ada secara wajar, sebenarnya dan tanpa ada usaha sengaja untuk mempengaruhi, mengatur, atau memanipulasinya (Nasution, 2016)

Metode ini sangat diperlukan, supaya memperoleh data yang akurat dan aktual terkait manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Kegiatan observasi ini peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan pengamatan secara langsung di MITQ Al Manar terkait manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan secara lisan melalui tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber (Rahmat, 2009). Metode pengumpulan data melalui wawancara sangat sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Karena seringnya digunakan, seakan-akan metode ini adalah ikon dalam pengumpulan data penelitian kualitatif (Herdiansyah, 2010).

Pengumpulan data dengan wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam informasi dengan cara mengajukan berbagai pertanyaan kepada informan yang telah dipilih. Informan yang ditunjuk dalam wawancara ini yaitu kepala MITQ Al Manar Klaten bapak Era

Carica Omam Maulana, S.Pd, Kepala bidang pendidikan yayasan Al Manar Klaten bapak Amirul Hikam, S.Pd, waka kurikulum, waka kesiswaan, pendidik dan tenaga kependidikan serta komite.

c. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data kualitatif dengan cara melihat dan menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat atau dikumpulkan oleh peneliti (Herdiansyah, 2010). Penggunaan teknik ini dimaksudkan untuk mengungkap peristiwa, objek, dan tindakan-tindakan yang dapat menambah pemahaman peneliti terhadap gejala-gejala masalah yang diteliti (Rukajat, 2018).

Melalui studi dokumentasi peneliti mampu memberikan gambaran mengenai MITQ Al Manar Klaten. Adapun dokumentasi yang dimaksud bisa berupa sejarah, visi dan misi, struktur kepengurusan, jadwal kegiatan pembelajaran, jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, foto kegiatan, maupun dokumen-dokumen penting lainnya yang didapatkan langsung dari MITQ Al Manar Klaten.

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam pengecekan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang berasal di luar data sebagai pembanding terhadap data itu sendiri (Moleong, 2018). Teknik triangulasi yang sering digunakan

yaitu pemeriksaan melalui sumber lain . Data yang sudah didapat kemudian difilter kembali dan diuji kelayakannya guna menghasilkan data yang valid, aktual, dan terpercaya dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data yang telah ada (Sugiyono, 2018). Jadi triangulasi ini adalah memanfaatkan teknik dan data yang berasal dari sumber lain untuk mengecek kebenaran sebuah informasi.

Teknik triangulasi yang dilakukan oleh penulis adalah:

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data satu kepada data lain yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2018). Jadi, dalam penggunaan triangulasi teknik ini, tidak hanya mengecek berdasarkan hasil observasi saja, tetapi harus berdasarkan metode wawancara dan dokumentasi agar data yang dihasilkan lebih valid. Dalam penelitian ini, penulis melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi agar data yang diperoleh bisa lebih valid.

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2009). Jadi, triangulasi sumber adalah membandingkan data dari informan satu dengan informan yang lain. Tujuan utama triangulasi sumber adalah untuk mengecek kebenaran dari

suatu informasi. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh informasi dan data dari Kepala MITQ Al Manar Klaten, pendidik dan tenaga kependidikan serta wali murid.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan mempertimbangkan waktu melakukan penelitian. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel (Sugiyono, 2009). Jadi, waktu juga sangat mempengaruhi kevalidan data yang akan dihasilkan dalam penelitian. Penulis dalam melakukan penelitian ini akan mengunjungi MITQ Al Manar Klaten lebih dari 3 kali guna memperoleh data yang dibutuhkan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Daya imajinasi dan kreatifitas sangat dibutuhkan, sehingga kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu diuji dalam analisis data (Subagyo, 2004). Analisis data menurut Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2018) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan kemudian memilah-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif. Teknis analisis data model interaktif ini menurut Huberman dan Miles dalam Idrus (2009) terdiri dari tiga hal utama yaitu tahapan pertama adalah reduksi data, tahapan kedua adalah penyajian data, dan tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan/verifikasi.

Penjelasan masing-masing tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih dan memfokuskan pada hal-hal yang penting, yang kemudian dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya (Sugiyono, 2018). Reduksi Data dapat diartikan sebagai

proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis yang didapat dari lapangan kemudian disederhanakan (Idrus, 2009).

Data yang akan dianalisis oleh peneliti adalah data asli dari MITQ Al Manar Klaten. Setelah mendapatkan data yang jelas, peneliti akan memilah dan memilih data mana dan dari siapa yang harus lebih dipertajam.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kumpulan kegiatan informasi yang telah tersusun yang memperbolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data display ini akan membantu seseorang memahami fenomena yang terjadi dan mempermudah melakukan analisis lebih lanjut berdasarkan pemahaman yang bersangkutan (Yusuf, 2017). Menurut Miles dan Huberman dalam Idrus (2009) penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang telah tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Supaya mendapat gambaran yang jelas tentang data keseluruhan yang didapat dari MITQ Al Manar Klaten, yang pada akhirnya akan dapat menyusun kesimpulan, maka peneliti berusaha menyusunnya ke dalam penyajian data dengan baik dan jelas agar dapat dimengerti dan dipahami.

3. Penarikan Kesimpulan/verifikasi

Tahap terakhir proses pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan/verifikasi, yang dimaknai sebagai penarikan data yang telah ditampilkan (Idrus, 2009) .

Setelah melakukan reduksi data dan data display maka langkah terakhir adalah mengambil kesimpulan. Antara reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan harus berkesinambungan satu sama lain. Pemberian makna ini tentu saja sejauh pemahaman dan interpretasi yang dibuat peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Setting Penelitian

Melalui analisis dokumen pada tata usaha MITQ Al Manar Klaten, dapat ditemukan terkait gambaran umum dari madrasah sebagai berikut:

a. Profil Madrasah

1) Letak Geografis

Secara geografis MITQ Al Manar Klaten terletak di dukuh Soko RT 017/ RW 08, Kelurahan Pundungsari, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten. Bangunan MITQ Al Manar dibangun diatas tanah seluas + 1.500 m² yang menghadap ke utara. Disebelah depan madrasah terdapat jalan desa yang lebar sehingga menguntungkan bagi madrasah dan sebelah timurnya dekat dengan lapangan sehingga bisa digunakan untuk berbagai kegiatan.

Dilihat dari segi transportasi MITQ Al Manar berada di lokasi yang sangat strategis, yaitu diperbatasan wilayah Kecamatan trucuk dan kecamatan cawas dengan akses yang mudah terjangkau dan dekat dengan masjid warga dan juga satu kompleks dengan. area madrasah, masjid tersebut digunakan siswasiswi untuk beribadah sholat berjamaah dan kegiatan lain.

MITQ Al manar juga berada di lingkungan yang sangat kondusif untuk pelaksanaan proses belajar mengajar, karena jauh dari kawasan industri, pasar dan pusat keramaian kota. Suasananya yang tenang karena dekat sawah keuntungan bagi madrasah untuk menciptakan kenyamanan belajar dengan suasana yang sangat tenang.

2) Sejarah Berdiri dan Perkembangannya

(a) Sejarah Singkat

MITQ Al Manar Klaten, merupakan salah satu madrasah tingkat dasar yang secara struktural di bawah binaan kementerian Agama dan Yayasan Al Manar Klaten. Sejarah berdirinya MITQ Al Manar Klaten yang dapat penulis sajikan adalah sebagai berikut: MITQ Al Manar Klaten, merupakan lembaga pendidikan swasta Islam, yang sampai tahun pelajaran 2023 selalu berdampingan dengan 4 lembaga pendidikan formal yang masih dalam satu Yayasan, yaitu PAUD Al Manar, Raudhotul Athfal Tahfidzul Qur'an (RATQ) Al Manar, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an (PPTQ) Al Manar dan MI Tahfidzul Qur'an (MITQ) Al Manar.

Sebelum berdiri MITQ Al Manar terlebih dahulu berdiri Yayasan Al Manar Klaten yang dipelopori oleh Bapak Muslim, S.Pd.I selaku Ketua Yayasan, Ibu Supadmi, A.Md selaku sekretaris Yayasan dan Bapak Suswartomo selaku

Bendahara Yayasan. Pengurus Yayasan Al Manar pada tahun 2008 tepatnya tanggal 1 Juli 2008 secara resmi membuka MI Tahfidzul Qur'an Al Manar (MITQ) Al Manar dan juga unit lainnya yaitu Raudhatul Athfal Tahfidzul Qur'an (RATQ) Al Manar, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an (PPTQ) Al Manar.

Pada tanggal 29 Oktober 2009 MI Tahfidzul Qur'an Al Manar (MITQ) Al Manar klaten telah resmi mendapatkan ijin operasional dari kementerian agama dan begitu juga sekolah lainnya di bawah Yayasan Al Manar. Kepala Madrasah sejak berdiri tahun 2008 sampai sekarang mengalami beberapa kali pergantian, yaitu: 1) Bapak Muhammad Yunus, S.Pd 2) Bapak Amirul Hikam, S.Pd.I, 3) Bapak Dirman, M. Pd 4) Bapak Amirul Hikam, S.Pd.I, 5) Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd, sampai saat ini.

Dalam perjalanannya hingga sekarang MITQ Al Manar Klaten setiap tahun mengalami peningkatan yang baik yang berkaitan dengan kepercayaan masyarakat yang memasukkan putra putrinya maupun peningkatan dari segi prestasi yang diperoleh, serta bangunan fisik yang semakin membaik dari lantai satu berkembang sampai lantai tiga.

(b) Identitas Madrasah

1. Nama Sekolah / Madrasah : MITQ Al Manar

Klaten

2. Nomor Statistik Madrasah : 111233100071
3. Alamat Madrasah : Soko RT 017/ RW 08,
Pundungsari, Trucuk, Klaten, Jawa Tengah
 - a. Kecamatan : Trucuk
 - b. Kabupaten / Kota : Klaten
 - c. Provinsi : Jawa Tengah
 - d. Kode Pos : 57463
 - e. Telepon / Faksimile : 082135566220 / -
 - f. E-mail : mitq.almanar@yahoo.com
4. Status Madrasah : Swasta
5. Nama Yayasan : Yayasan Al Manar Klaten
6. No. Akte Pendirian Terakhir :
Kd.11.10/PP.00.4/1861/2009
7. Tahun Berdiri Madrasah : 20 Oktober 2009
8. Status Akreditasi / Tahun : Terakreditasi B / 2019

b. Visi Misi Madrasah

Visi dan misi menjadi landasan suatu institusi untuk menentukan arahnya dan cita-citanya. Sekaligus sebagai tolak ukur terhadap proses pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan itu sendiri. Berikut Visi, Misi dan Tujuan MITQ Al Manar Klaten:

1. Visi

Mencetak Generasi Qur'ani, Cerdas, Kreatif,
Terampil dan Mandiri

2. Misi

- a. Menyediakan lembaga formal yang Islami bagi masyarakat luas
- b. Membekali anak didik dengan kecerdasan Intelektual, Spiritual, Emosional dan Sosial
- c. Mewujudkan paradigma berwawasan ilmu pengetahuan dengan Al Qur'an dan As Sunah sebagai rujukan

3. Tujuan

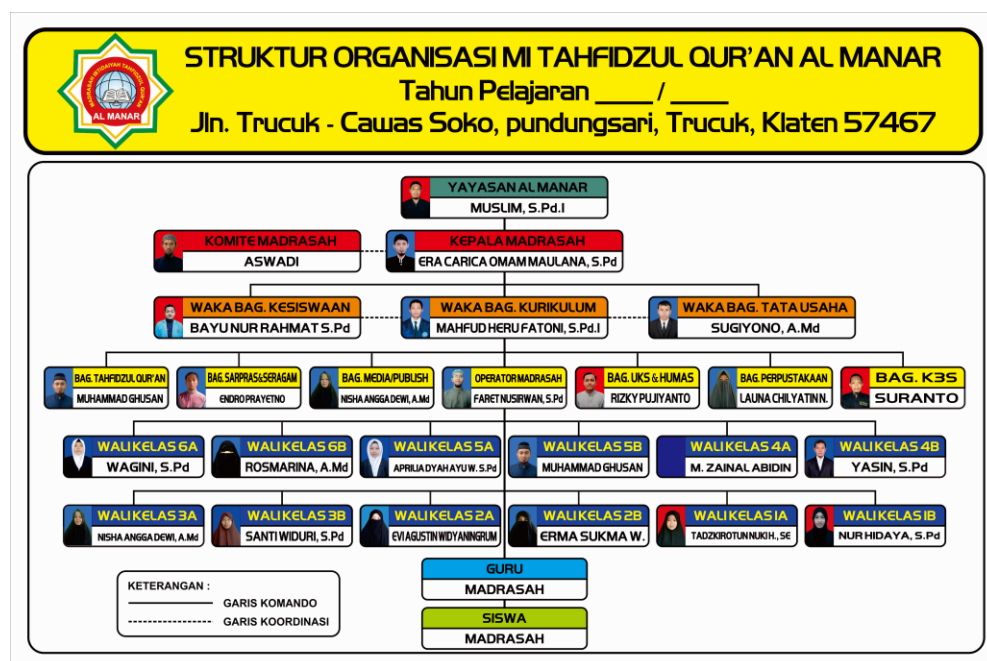
- a. Membina peserta didik untuk menjadi insan muttaqin yang cerdas, berakhlak mulia dan terampil
- b. Menumbuhkan kesadaran dan pembiasaan dalam melaksanakan ibadah
- c. Membiasakan prilaku Islami, ramah, aman, tertib dan disiplin dilingkungan madrasah
- d. Terlaksana proses belajar mengajar dan bimbingan secara aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan
- e. Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan dan bimbingan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler

- f. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi
- g. Mempersiapkan peserta didik untuk menuntaskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun

c. Struktur Organisasi Madrasah

Struktur organisasi MITQ Al Manar Klaten tahun 2023

dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:



Gambar 2.1. Struktur Organisasi MITQ Al Manar Klaten
(Sumber: Dokumen Tata Usaha MIITQ Al Manar)

d. Struktur Kurikulum

MITQ Al Manar Klaten menerapkan Kurikulum 2013 dan kurikulum Merdeka ditambah dengan kurikulum

pengembangan pada muatan khusus, ekstra kurikuler dan pengembangan diri..

Tabel 1.1 Struktur Kurikulum

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU BELAJAR PER-MINGGU					
		I	II	III	IV	V	VI
Kelompok A							
1	Pendidikan Agama Islam						
	a. Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2
	b. Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
	c. Fikih	2	2	2	2	2	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	2	2	2	2
	e. Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarga negaraan	5	5	6	5	5	5
3	Bahasa Indonesia	8	9	10	7	7	7
4	Matematika	5	6	6	6	6	6
5	Ilmu Pengetahuan Alam	-	-	-	3	3	3
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-	-	3	3	3
Kelompok B							
1	Seni Budaya dan Prakarya	4	4	4	5	5	5
2	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	4	4	4	4	4	4
Jumlah		34	36	40	43	43	43
Muatan Lokal							
1	Bahasa Jawa	2	2	2	2	2	2
2	Bahasa Inggris	2	2	2	2	2	2
3	Baca Tulis Al Qur'an	2	2	2	2	2	2
4	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2	2	2	2

Muatan Khusus							
1	Tahfizhul Qur'an	√	√	√	√	√	√
2	Tahfizhul Hadits	√	√	√	√	√	√
3	Do'a dan Sholat	√	√	√	√	√	√
4	Tahsinul Qiro'ah / Tilawah	√	√	√	√	√	√
Ektra Kuriluler							
1	Tapak Suci	-	-	√	√	√	√
2	Pramuka / Kepanduan	-	-	√	√	√	√
3	Al Manar FC	-	-	√	√	√	√
4	Da'i Kids / Muhadhoroh	-	-	√	√	√	√
5	JAMQU (Jum'at bersama Al Qur'an)	√	√	√	√	√	√
Pengembangan Diri							
1	TPA/TPQ	√	√	√	√	√	√
2	Sholat Berjama'ah	√	√	√	√	√	√
3	Sholat Dhuha	√	√	√	√	√	√
4	Dzikir dan Do'a	√	√	√	√	√	√
5	Infaq / Shodaqoh pagi	√	√	√	√	√	√
6	Mabit	-	-	√	√	√	√

(Sumber: Dokumen KTSP MITQ AL Manar 2023)

e. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

secara keseluruhan jumlah guru yang ada di MITQ Al Manar Klaten berjumlah 31 orang diantaranya adalah GTY yaitu Guru Tetap Yayasan dan GTT yaitu guru tidak tetap yang merupakan

guru yang baru masuk di MITQ Al Manar ataupun guru yang belum memenuhi kualifikasi yayasan untuk menjadi GTY dan dibantu dengan 1 karyawan. Mayoritas guru MITQ Al Manar pernah mengenyam pendidikan Pesantren sehingga memiliki modal hafalan rata-rata adalah minimal tiga juz.

Adapun daftar guru dan karyawan MITQ Al Manar Klaten adalah sebagai berikut:

NO	Nama	Pendidikan Terakhir	Status
1	Era Carica Omam Maulana, S.Pd	S1	GTY
2.	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I	S1	GTY
3.	Bayu Nur Rahmat	S1	GTTY
4.	Tadzkirotun Nuki Handini, SE	S1	GTTY
5.	Nurhidaya, S.Pd	S1	GTTY
6.	Aulia Ruslaini, SS	S1	GTTY
7.	Erma Sukma Wijayanti, S.Pd	S1	GTTY
8.	Evi Agustin Widyaningrum	D2	GTTY
9.	Santi Widuri, S.Pd	S1	GTTY
10.	Nisha Angga Dewi, A.Md	D3	GTTY
11.	Faret Nusirwan, S.Pd	S1	GTTY
12.	Yasin, S.Pd	S1	GTTY
13	Aprilia Dyah Ayu Wijayanti, S.Pd	S1	GTTY
14	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I	S1	GTY
15	Wagini, S.Pd	S1	GTY
16	Rosmarina Kacong, A.Md	D3	GTY
17.	Sugiyono, A.Md	D3	GTY
18.	Hendro Prayitno	D2	GTTY
19.	Uswatun Hasanah	D2	GTTY
20.	Suratmi, S.Pd.I	SMA	GTTY
21.	Ghaziyatul Marfu'ah	S1	GTTY
22.	Afifah Sholihah	D2	GTTY
23.	Dea Amalia Maliha	SMA	GTTY
24.	Abdurrahman AL Ghози AL Hafizh	SMA	GTTY
25.	Muhamad Gusan AL Hafizh	S1	GTTY
26.	Rizky Pujiyanto	D2	GTTY

27.	Agung Nurrokhim	D2	GTTY
28.	Fathur Rosyad	SMA	GTTY
29.	Sunardi, S.Psi	S1	GTTY
30.	Amirul Hikam, S.Pd.I	S1	GTY
31.	Komar Khodor Ali	SMA	
32	Suranta	SMK	KTY
32	Yayuk	SMA	KTTY

Keterangan :

GTY : Guru Tetap Yayasan

GTTY : Guru Tidak Tetap Yayasan

KTY : Karyawan Tetap Yayasan

KTTY : Karyawan Tidak Tetap Yayasan

Tabel 2.1 Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan
(Sumber: Dokumen Tata Usaha MITQ Al Manar Tahun 2023)

f. Keadaan Siswa

Tabel 4.2 Keadaan Siswa

NO	KELAS	JUMLAH		TOTAL
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Kelas I	31	30	61
2	Kelas II	36	27	63
3	Kelas III	22	19	41
4	Kelas IV	31	23	54
5	Kelas V	32	22	54
6	Kelas VI	26	28	54
	TOTAL	178	149	327

(Sumber: Dokumen Tata Usaha MITQ Al Manar 2023)

g. Keadaan Sarana dan Prasarana

Luas tanah yang dimiliki MITQ Al Manar merupakan hibah dari kaum Muslimin dengan luas 1500 m², tanah tersebut digunakan untuk bangunan dan sarana penunjang lainnya sebagaimana tertera dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Ruang dan Sarana Pendukung Pembelajaran MITQ Al Manar

No.	Nama	Ukuran	Jumlah	Ukuran	Keterangan
1.	Kepala Sekolah	4 m x 7m	1	28 m ²	Baik
2.	Ruang Kelas	6 m x 6 m	8	468 m ²	Baik
3.	Ruang Guru	4 m x 7m	2	112 m ²	Baik
4.	Ruang Tamu	3 m x 5m	1	15 m ²	Baik
5.	Ruang UKS	2 m x 3 m	1	6 m ²	Baik
6.	R.Perpustakaan	2 m x 3 m	1	6 m ²	Baik
7.	R. Multimedia	6 m x 6 m	8	36 m ²	Baik
8.	Toilet Guru	2 m x 1,5 m	4	24 m ²	Baik
9.	Toilet Siswa	2 m x 1,5 m	6	18 m ²	Baik
10	Lab. Komputer	6 m x 6 m	8	36 m ²	Baik
11	Parkir Guru	3m x 10 m	1	30 m ²	Baik
12	Masjid	9m x 7 m	1	49 m ²	Baik
13	Tempat Wudlu	1 m x 3 m	3	9 m ²	Baik
14	Meja dan kursi	-	362	-	Baik
15	Almari	-	20	-	Baik

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Kepala madrasah merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di madrasah. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab terhadap kelancaran jalannya madrasah secara teknik akademis saja, tetapi juga keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala madrasah. hasil penelitian pada strategi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MITQ Al Manar Klaten.

Dalam melakukan wawancara ini, peneliti melibatkan banyak pihak yang ada di MITQ Al Manar Klaten, terkait dengan strategi ini kepala madrasah akan membangun dan kinerja mereka. Beberapa hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah MITQ Al Manar dan guru tentang pemahaman kinerja guru sebagai berikut keoala Madrasah Era Carica Omam Maulana, S.Pd menyampaikan:

“kinerja guru adalah kemampuan maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagai guru, yaitu dari mengelola pembelajaran, Menyusun program pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap kepala madrasah”. (wawancara Kamis, 29 Juni 2023)

Peneliti mencermati dari keterangan kepala madrasah di atas bahwa kemampuan seorang guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan tetap bisa mempertanggungjawabkannya terhadap kepala madrasah tidak hanya sebatas rutinitas semata akan tetapi ada tindak lanjut sebagai bentuk keseriusan dan kepedulian guru itu sendiri baik berkaitan dengan pembelajaran maupun administrasi dan tugas lain yang telah dimanahkan.

a. Langkah Penetapan Strategi Peningkatan Kinerja Guru

Dalam menentukan strategi dalam Peningkatan Kinerja Guru, sebelumnya kepala madrasah mengawali terlebih dahulu dengan mengisi EDM (evaluasi diri madrasah) kemudian menetapkan Visi Misi Madrasah dan dilanjutkan pembuatan program kerja. Halini dilakukan oleh kepala madrasah bersama komponen terkait. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu kepala madrasah, bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd menyampaikan:

“strategi peningkatan kinerja guru itu sebenarnya diawali dulu dengan pengisian EDM kemudian merumuskan dan menetapkan visi dan misi madrasah serta dilanjutkan dengan pembuatan program kerja, akandibawa kearah mana, seperti apa madrasah kedepanya. Memang ada beberapa perubahan visi misi yang saya lakukan pada tahun ini saya termasuk deprogram kerja, karena perlu adanya perubahan sesuatu tuntutan kearah yang lebih baik lagi” (wawancara Kamis, 29 Juni 2023).

Kepada wakil kepala bidang kurikulum, Bapak Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I, menyatakan:

” untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah Ustadz Era carica selaku kepala madrasah beserta kami yang ditunjuk tentu saja merumuskannya terlebih dahulu, diawali dengan pengisian EDM yang sesuai dengan kondisi nyata kemudian perumusan maupun peninjauan ulang visi misi madrasah serta ditindak lanjut dengan program kerja kita dapat menentukan mana yang akan kita kembangkan dan jangka waktu yang kita rencanakan. di awal tahun

pelajaran ini ada penyesuaian visi misi dan tujuan yang disampaikan bapak kepala karena menyesuaikan kondisi terbaru madrasah” (wawancara Kamis, 29 Juni 2023)

Pernyataan yang sama oleh wakil kepala bidang kesiswaan,

Bapak Bayu Nur Raohmad, S.Pd yang menyatakan:

“Kami memang dilibatkan untuk pengisian EDM dan penyusunan visi misi madrasah yang dilanjutkan membahas tujuan yang akan ditempuh serta program kerja, kami juga dimintai pendapat untuk mensukseskan program kerja madrasah” (wawancara jum’at, 30 juni 2023)

Melalui analisis data wawancara kepala madrasah dan dikonfirmasi dengan pernyataan wakakurikulum dan waka kesiswaan dengan studi dokumen dapat peneliti simpulkan bahwa langkah awal kepala madrasah untuk menetapkan strategi peningkatan kinerja guru adalah melalui pengisian EDM, peninjauankembali visi misi madrasah, menambah atau mengurangi yang diperlukan kemudian menetapkannya dengan mengeluarkan SK penetapan visi misi yang dihadiri oleh komponen madrasah dan komite.

Setelah melakukan penetapan visi misi kemudian dilakukan pembuatan program kerja madrasah untuk penetapan sasaran strategi kepala madrasah. Sasaran strategi kepala madrasah MITQ Al Manar Klaten ditetapkan

mengacu pada visi misi madrasah dan kondisi nyata madrasah. Ditemui di ruang kerjanya, kepala MITQ Al Manar Klaten, Bapak Era carica Omam Maulana, S.Pd menjelaskan bagaimana langkah penetapan Strategi sebagai berikut:

“ setelah pengisian EDM dan penetapan Visi dan Misi kami menetapkan program kerja diantaranya sasaran tentang kinerja guru. Sasaran kinerja guru yang merupakan faktor penting untuk kemajuan dimadrasah kami sangat perlu kita perhatikan dan kita berusaha tingkatkan agar menjadi lebih baik“(wawancara Jum’at,30 Juni 2023).

Begitu juga yang disampaikan oleh kepala madrasah jawaban dari salah satu guru juga merupakan waka kurikulum, Mafud Heru Fatoni, S.Pd.I dalam meningkatkan kinerja guru beliau menjawab sebagai berikut:

“... untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, harus ditetapkan lewat beberapa komponen atau beberapa tim yaitu penyelesaian pengisian EDM untuk menetapkan Visi dan misi Madrasah terlebih dahulu, kemudian melakukan menetapkan sasaran program kerja madrasah dan jika telah tersusun maka dirapatkan bersama komite madrasah kemudian hasilnya disosialisasikan kepada dewan guru melalui rapat kerja yang telah ditentukan jadwalnya”(wawancara Jum’at,30 Juni 2023).

Untuk mengkonfirmasi terkait kinerja guru peneliti mewawancarai bagian tata usaha, Bapak Sugiyono, Amd beliau menjawab sebagai berikut:

“Pada awal tahun pelajaran pengisian EDM dan penetapan dari visi misi dilaksanakan apakah ada yang direvisi atau tidak. Kemudian diterjemahkan di dalam program kerja madrasah Madrasah, nah melalui masukan

dan ide dari semua peserta rapat didiskusikan dengan tim pengembang madrasah, lalu ditetapkan mana saja yang bisa dilaksanakan, setahukami mekanismenya demikian, nanti biasanya pada rapat kerja disampaikan bapak kepala tentang apa saja yang akan dilakukan dan dilaksanakan bagi semua warga madrasah” (wawancara sabtu, 1 Juli 2023).

Dari analisis wawancara dengan kepala madrasah dikuatkan dengan jawaban dari waka kurikulum dan bagian tata usaha peneliti menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dilakukan dengan terlebih dahulu mengisi penyusunan EDM (Evaluasi Diri Madrasah) setelah diketahui kekuatan dan kelemahan madrasah kemudian mengevaluasi visi misi dan tujuan madrasah serta merevisi jika ada perubahan selanjutnya bisa ditetapkan untuk pembuatan program kerja.

Analisis terhadap wawancara di atas sertamelalui analisis dokumen peneliti mengambil kesimpulan bahwa dalam merencanakan sasaran kinerja guru adalah berpedoman pada EDM, visi, misi, tujuan madrasah dan program kerja madrasah, baru tahapan selanjutnya ditetapkan strategi untuk peningkatan kinerja guru.

Strategi peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten dilakukan dengan melalui beberapa langkah. Dalam menentukan bentuk strategi tersebut kepala madrasah menggunakan dua konsep yaitu konsep dari luar dan dari dalam.

“setelah sasaran kinerja ditetapkan kemudian kami baru menetapkan strategi-strategi apa yang kita gunakan. ide-ide untuk meningkatkan kinerja guru itu dengan menggunakan dua konsep. Konsep yang pertama adalah konsep yang dari luar dan konsep yang kedua adalah konsep dari dalam. Konsep dari luar ke dalam adalah program-program yang diarahkan dari luar madrasah, artinya program peningkatan kinerja konsep dari luar madrasah contohnya KKM (Kelompok kerja madrasah) atau kementerian Agama. Konsep yang kedua adalah dalam. Ide peningkatan kinerja yang diambil oleh kepala dari dalam madrasah. Tim melalui analisis kekuatan, kelemahan dan peluang-peluang dari madrasah mendiskusikan bersama-sama kepala madrasah kemudian mengambil langkah-langkah penetapan bentuk strategi yang hendak dilakukan” (wawancara sabtu, 1 Juli 2023).

b. Peningkatan Kinerja Guru

Strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ

Al Manar Klaten menurut bapak kepala madrasah Era

Carica Omam Maulana, S.Pd menyampaikan:

“Kepala madrasah membuat strategi peningkatan kinerja guru melalui program kerja yang dituangkan didalam dokumen, dengan penambahan kadang pengurangan dari program sebelumnya. Hal ini disesuaikan dengan kemajuan zaman karena kinerja guru itu akan tetap bahkan bisa menurun manakala tidak dikawal dengan baik” (wawancara sabtu, 1 Juli 2023).

Hal senada juga disampaikan oleh ketua komite madrasah, Yasin, S.Pd yang menyampaikan sebagai berikut:

“Pada penetapan strategi peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten mengalami beberapa pengurangan, penggantian maupun penambahan. Hal tersebut menimbang situasi dan kondisi madrasah maupun kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan madrasah. Kami selaku komite madrasah mendukung program-program yang

diselenggarakan khususnya terkait pembiayaan guna terlaksananya program madrasah. Terkait kebijakan atau program madrasah, kami melalui rapat bersama madrasah melaksanakan musyawarah untuk menggali ide atau masukan-masukan untuk kemajuan Bersama ” (wawancara senin 2 Juli 2023)

Peneliti juga mengkonfirmasi hal tersebut kepada wali peserta didik Suwardi juga menyatakan sebagai berikut:

“Ada beberapa kali pertemuan, rapat komite yaitu wali murid dengan madrasah. Pernah membahas tentang program baru yang akan dilaksanakan. Dan intinya jika program itu ada kebutuhan dukungan dari semua pihak, ya kami diminta saran masukan tentang program tersebut dan kami semua menyetujui untuk membantu mensukseskannya”. (wawancara senin 3 Juli 2023)

Dengan analisis wawancara dengan kepala madrasah dan waka kurikulum serta dikonfirmasi kepada ketua komite madrasah dan wali murid dapat diketahui bahwa strategi peningkatan kinerja guru dilaksanakan dengan mengacu pada sasaran kinerja guru yang telah berjalan. Sedangkan ide-ide bentuk pengembangan secara terbuka kepala madrasah menerima masukan dari seluruh komponen madrasah yang terkait.

Bentuk strategi kepala dalam peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten dilakukan melalui program kerja dinyatakan oleh kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd beliau menyatakan :

“Strategi peningkatan kinerja guru di madrasah kami lebih menitik beratkan pada program kerja yang telah diselesaikan dengan evaluasi kinerja di waktu sebelumnya

diantara yang telah ditetapkan adalah dengan mengadakan program studi lanjutan lulusan SMA atau pondok pesantren untuk bisa mekajukan ke jenjang S1 dan yang sudah S1 bisa ke jenjang S2, kemudian adanya peningkatan kedisiplinan dari guru terutama dalam kehadiran dan ketuntasan dalam melaksanakan tugas, disamping itu kita juga menjadwalkan kegiatan pelatihan-pelatihan bagi guru secara berkala yang sebelumnya masih bersifat dadakan saat ini sudah dirutinkan, serta pemberian pembinaan dan pealtihan rutin kepada seluruh guru setiap dua 1 pekan sekali, dan juga ada pemberian penghargaan dengan beberapa kategori bagi guru : guru terramah, guru terdisiplin, dan lainnya serta adanya jadwal supervise dengan metode online dan off line ada juga penjadwalan pemberian tunjangan khusus bagi guru pilihan yang sudah ” (wawancara selasa, 4 Juli 2023).

Peneliti juga mengkonfirmasi strategi ini kepada waka kurikulum, Bapak Mahfud Heru Fatoni, S. Pd.I, beliau memperkuat pernyataan kepala madrasah tentang strategi peningkatan kinerja guru. Beliau menyatakan:

” Strategi untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dari berbagai arah, namun di MITQ Al Manar Klaten lebih dominan pada program kerja yang sudah ditetapkan yang disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan bersama dan program kerja sudah disosialisasikan kesemua warga madrasah kalua yang kami tangani berkaitan dengan pelaksanaan program saja sesuai arahan bapak Kepala madrasah jadi kami hanya sendiko dawuh diantara program kerja yang diamanahkan ke saya diantaranya adalah adanya program lanjutan studi dan peningkatan lainnya dan disetiap semester ada penghargaan bagi guru yang masuk kriteria”(wawancara selasa, 4 Juli 2023)

Peneliti mengkonfirmasi pula terkait program kerja yang dilaksanakan di MITQ Al Manar Klaten berkaitan Kinerja guru tersebut Yayasan bagian Pendidikan belau Bapak Amirul Hikam, S.pd.I, menjawab pertanyaan peneliti, ia

menyatakan tentang adanya program-program yang diselenggarakan, pernyataanya sebagai berikut:

“berkaitan dengan program kerja madrasah itu kami juga terlibat didalamnya dan banyak masukan dari kami selaku Yayasan terutama bagian Pendidikan kami selalu pantau juga perkembanganya untuk kemajuan Bersama terutama dalam mensukseskan program kerja yang telah dibuat dan disahkan” (wawancara Kamis, 6 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut di atas peneliti menyimpulkan bahwastrategi untuk peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar klaten, yaitu dengan pembuatan program kerja dan mensukseskanya.

Dari analisis wawancara dengan kepala madrasah diperkuat oleh waka kurikulum dan dikonfirmasi kepada kepala bidang Pendidikan Yayasan Al Manar Klaten dapat diambil kesimpulan bahwa strategi kepala dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan dilakukan melalui program kerja madrasah. Program kerja madrasah tersebut yaitu; ; a) Peningkatan kualifikasi Pendidikan guru b) Peningkatan Kedisiplinan guru c) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru d)Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru e) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi f) Supervisi pembelajaran guru.

MITQ Al Manar Klaten dapat dikatakan sebagai madrasah yang memiliki program kerja yang lengkap, dengan menyelenggarakan enam program maka membutuhkan

strategi yang baik dalam pelaksanaannya. Ketika ditanya terkait bagaimana pengorganisasian enam program tersebut, kepala madrasah, bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd menjelaskan tentang pengorganisasian pelaksanaan program tersebut sebagai berikut:

“ dari setiap program yang telah ditetapkan dibuat SOP dan penanggung jawab untuk tindak lanjut. Jadi saya mendelegasikan kewenangan pada guru senior yang telah ditunjuk untuk dapat berkoordinasi setiap saat dengan para ketua program, terkait pelaksanaan kegiatan dan kendala-kendala yang dihadapi. Kemudian dapat mengkomunikasikan dengan saya untuk dapat diambil langkah solusi. Namun jika ada kendala yang harus dibicarakan secara bersama-sama kita melakukan rapat bersama. Disamping kita juga memiliki agenda rutin untuk rapat evaluasi program. Melaksanakan evaluasi dari seluruh kegiatan yang telah dilaksanakan oleh tim pelaksana sejauh mana tercapaiannya sejauh mana tingkat efektivitasnya dan sebagai sejauh mana kemanfaatannya. Mana yang bisa kita terus laksanakan dan mana yang ternyata harus benahi. ” (wawancara Selasa, 4 Juli 2023)

Wakil kepala bidang kurikulum, Bapak Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I mengkonfirmasi pernyataan kepala madrasah tersebut, pernyataan beliau sebagai berikut:

” ya memang program kerja madrasah yang semakin banyak tentu membutuhkan penanganan yang ekstra pula. Bahkan kami seolah-olah tidak berhenti berkegiatan. Apalagi disini saya termasuk sebagai koordinator dari program tersebut begitu juga dengan waka kesiswaan, saya ditugaskan bapak kepala untuk membantu mengkoordinir program tersebut. Maka dari itu dibentuklah ketua program dan pengurus pada masing-masing program untuk lebih memudahkan dan mengoptimalkan pelaksanaan program kerja terkhusus dipeningkatan kinerja guru” (wawancara Selasa, 3 Juli 2023)

Hal senada juga di ungkapkan oleh wakil kepala bagian kesiswaan, Bapak Bayu Nur Rahmat, S.Pd. Ia menyatakan bahwa:

“Penyelenggaraan dari program kerja yang dilibatkan tentunya bapak ibu guru yang ditunjuk oleh kepala madrasah. Jadi selain para waka, terutama waka kurikulum para kami juga ikut dilibatkan dalam pengawalan program madrasah yang telah ditetapkan. Untuk teknisnya melalui rapat terbatas terlebih dahulu, kemudian dibentuk kepengurusan dari masing- masing program. Kepala madrasah menunjuk waka kurikulum dan kami sebagai koordinator program kerja tersebut, kemudian kita mengkomunikasikan segala sesuatunya kepada tim yang telah dibentuk. Setelah susunan kepengurusan terbentuk, kemudian masing-masing koordinator membuat rancangan kegiatan dengan pengurusnya masing-masing. Kemudian mengadakan rapat dengan koordinator waka kurikulum dan saya serta kepala madrasah untuk penetapan program dan pelaksanaannya. Setelah disetujui dan ditetapkan kemudian dilaksanakan, jika terdapat kendala dalam pelaksanaannya dibahas kembali dalam rapat evaluasi” (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Peneliti juga mengkonfirmasi jawaban tersebut pada Bapak Amirul Hikam. Jawaban senadapun beliau sampaikan, sebagai berikut:

“Karena program madrasah itu sedemikian banyak tentu saja bapak kepala madrasah tidak mungkin melakukan program tersebut secara mandiri harus melibatkan semua komponen yang ada di Madrasah membagi habis semua program tersebut ke dalam dewan guru maka di setiap program itu ada pengurus ataupun susunan daripada tim yang mengurus tiap-tiap program tersebut. Para pengurus masing- masing program melaksanakan koordinasi kepada waka kurikulum dan waka kesiswaan sebagai koordinator program. Dan nanti ada evaluasi dan koordinasi setiap bulannya, terima kasih” (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Peneliti juga melakukan analisis dokumen program kerja.

Di sana tertuang susunan kepengurusan mulai penanggung jawab, koordinator, ketua maupun tim masing-masing kegiatan. Maka dari analisis hasil wawancara dengan subyek dan informan terkait pelaksanaan strategi kepala dalam meningkatkan dan memaksimalkan kinerja guru atau kebijakan tersebut melalui langkah - langkah sebagai berikut:

a) Menunjuk waka kurikulum dan kesiswaan sebagai koordinator program kerja, b) Menetapkan ketua masing-masing program dan kepengurusannya, c) Mendelegasikan kewenangan dalam pelaksanaan program pada masing-masing ketua program, d) Melaksanakan kegiatan evaluasi untuk semua program.

Maka melalui analisis wawancara dan dokumen yang telah dipaparkan tersebut di atas didapati strategi meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten adalah sebagai berikut:

1) Peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Hasil wawancara dengan kepala madrasah mengenai strategi meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar klaten beliau bapak Era Caarica Omam Maulana, S.Pdmenyatakan:

” Baiklah untuk program kerja yang pertama adalah adanya program lanjut studi bagi guru dan semua guru di data dan dibagi menjadi ini 3 golongan digolongkan lagi menjadi lulusan SMA/SMK, Lulusan Pondok Pesantren dan lulusan S1. Pada program ini berdasarkan ijazah terakhir dan tahun lulus agar bisa

dibuat prioritas mana yang didahulukan” (wawancara Kamis, , 4 Juli 2023)

Hal senada disampaikan pula oleh waka kurikulum

Mahfud Heru Fatoni S.Pd.I.menyatakan:

” ... Bapak kepala melakukan beberapa perubahan dari tahun sebelumnya, yaitu pada pembagian penklasifikasian lulusan. Jika dulu pada hanya untuk lulusan SMA/SMK saja tapi saat ini sudah mulai ada lulusan pondok pesantren maupun yang sudah S1 (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Melalui hasil analisis wawancara kepala madrasah dan analisis dokumen strategi peningkatan mutu pendidikan melalui program lanjut studi bagi guru:

(1) Melalui jalur beasiswa penuh

Pada pelaksanaan lanjut studi ada alternatif diberikan beasiswa penuh yang diberikan oleh pemerintah maupun Lembaga lanjutan serta dari yayasan . Hal ini ditujukan untuk mendapatkan kualitas yang baik sebagai modal awal peningkatan kinerja guru. Berikut ini pernyataan kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd.

“dari beberapa jalur Pendidikan lanjutan ternyata bisa kita usahakan dengan beasiswa penuh dan ada beberapa pilihan yang bisa diambil diantaranya jalur beasiswa bagi lulusan yang lanjut S1 dan ada yang mau melanjutkan ke S2 oleh pemerintah maupun Yayasan dan yang sudah berjalan kita mengambil jalur beasiswa penuh dari pemerintah sementara dari Yayasan untuk alternatif lain biar terjangkau untuk semua guru dan karyawan yang membutuhkan (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Hal senada disampaikan oleh ketua Waka kesiswaan beliau Bapak Bayu Nur Rahmat, S.Pd menyatakan:

” Pada saat ini sudah berlangsung program studi lanjutan yang melalui jalur beasiswa penuh dari pemerintah dan ada beberapa yang baru pendataan untuk tindak lanjut sesuai dengan arahan dan bimbingan bapak kepala madrasah beliau ustadz era carica omam maulana, S.Pd ”(wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Analisis yang peneliti lakukan melalui dokumen wawancara pada Kepala madrasah serta analisis dokumen dapat disimpulkan bahwa program lanjut studi dengan jalur beasiswa penuh ini digunakan untuk mendapatkan kualitas yang baik untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun jadwal urutan guru yang melanjutkan studi melalui beasiswa sebagian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jadwal urutan peminat beasiswa penuh

No	Nama	Program Studi	Keterangan
1	Gaziatul Marfu'ah	S1	Urutan 1
2	Muhammad Gusan Al Hafidz	S1	Urutan 2
3	Nisha Angga Dewi	S1	Urutan 3
4	Uswatun Hasanah	S1	Urutan 4
5	Dea Amalia Maliha	S1	Urutan 5

(2) Melalui Jalur beasiswa Sebagian

Pemberian beasiswa sebagian diberikan bagi guru untuk melanjutkan Pendidikan mengingat biaya dari Yayasan dan madrasah juga terbatas dengan adanya pemberian beasiswa Sebagian diharapkan guru termotivasi untuk melanjutkan studi sehingga berimbas akan meningkatnya kinerja secara bertahap. Berikut ini pernyataan kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd.

“dari Yayasan sebenarnya memberikan beasiswa penuh bagi yang yang dipilih yang memenuhi kriteria tetapi masih bertahap mengingat biaya yang masih terbatas oleh karena itu dari madrasah memberikan alternatif supaya quota bisa maksimal bagi yang belum lanjut studi maka diambil pilihan pemberian beasiswa Sebagian termasuk kami yang saat ini juga mengambil untuk menempuh studi S2 dengann mengambil beasiswa Sebagian agar teman-teman yang lain juga ikut merasakan. (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Analisis yang peneliti lakukan melalui dokumen wawancara pada Kepala madrasah serta analisis dokumen dapat disimpulkan bahwa program lanjut studi dengan jalur beasiswa sebagian ini digunakan untuk memperbanyak guru yang dikuliahkan dengan demikian merupakan salah satu program yang akan berlangsung secara bertahap sampai target terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Adapun jadwal urutan guru yang melanjutkan studi melalui beasiswa sebagian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jadwal urutan peminat beasiswa sebagian

No	Nama	Program Studi	Keterangan
1	Era Carica Omam Maulana	S2	Urutan 1
2	Sugiyono	S1	Urutan 2

(3) Melalui Jalur Mandiri

Lanjut studi jalur mandiri tetap diberikan kepada para guru yang mampu dan tidak ikut antrian jalur beasiswa ada beberapa guru yang sudah mengambil jalur mandiri yang sudah disediakan sebagai alternatif bagi guru yang mempunyai semangat dan dalam segi ekonomi juga mampu sebagai mana pernyataan kepala madrasah, beliau Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd menyatakan:

“disamping guru-guru kami yang mengambil jalur beasiswa ada juga guru-guru dimadrasah kami yang mengambil jalur mandiri dengan berbagai alasan dan pertimbangan salah satunya mereka tidak ingin membebani Yayasan atau madrasah ada juga yang beralasan karena mereka mampu dan kedepan tidak merasa hutang budi kepada madrasah dan masih banyak lagi alasan lainnya dan Alhamdulillah sampai sekarang masih ada juga yang lanjut studi dengan jalur mandiri tetapi tetap kita damping dan kita bantu dan kita beri keringanan dijam mengajar atau jadwal mengajar biar semua berjalan dengan baik. (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Tabel 4.3 Guru lanjut Studi Jalur Mandiri

No	Nama	Program Studi	Keterangan
1	Rosmarina Kacong	S1	Urutan 1
2	Evi Agustin Widyaningrum	S1	Urutan 2
3	Mahfud Heru Fatoni	S2	Urutan 3

2) Peningkatan kedisiplinan guru

Program peningkatan kedisiplinan bagi guru ini sangat penting untuk dilakukan karena dengan kedisiplinan semuanya akan mengikuti Strategi ini mampu memberi dampak yang cukup besar dan sangat membaggakan. Kepala madrasah, Era Carica Omam Maulana, S.Pd menyatakan:

”mengapa kami membuat program peningkatan kedisiplinan bagi guru karena dengan adanya kedisiplinan semuanya akan berubah menjadi lebih baik lagi dan kami selalu mengawal program ini dengan sebaik-baiknya terutama dalam ketepatan masuk kerja sehingga tidak ada yang terlambat walaupun ada yang terlambat pasti ada alasan yang kuat dan bisa dipertanggungjawabkan yang mana untuk memantau kehadiran kita menerapkan system berbasis online dan offline, disamping itu kita juga memantau setiap guru dalam masuk dan keluar kelas apakah ada yang terlambat masuk kelas saat mengajar atau tidak bahkan sampai keluar kelas pun ada aturan yang harus dilaksanakan dengan baik, serta kita pantau juga ketuntasan dalam menyelesaikan tugas administrasi atau perangkat pembelajaran, termasuk tentang kedisiplinan dalam menggunakan seragam dan perlengkapannya agar selalu tertib seperti kita tau bahwa ajining diri gumantung ana ing lathi dan ajining raga tergantung ana ing busana jadi harus kita

prioritaskan juga selain itu kita upayakan dalam hal kepungan guru jangan sampai guru pulang tanpa adanya izin yang jelas terutama guru-guru yang dijam akhir baik yang mengajar maupun tidak mengajar ” (wawancara Kamis, 6 Juli 2023)

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah serta dari analisis dokumen dapat diperoleh temuan penelitian bahwa strategi peningkatan kinerja guru lewat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

(1) Kedisiplinan kehadiran di madrasah

Program ini merupakan program kerja yang selalu diprioritaskan madrasah mengupayakan adanya pengadaan mesin finger yang berbasis online jadi kepala madrasah bisa memantaunya setiap saat tanpa harus melihat data atau mengecek langsung di mesin finger.

(2). Kedisiplinan ketepatan waktu dalam pembelajaran

Program ini dilaksanakan dengan dengan maksud agar setiap guru punya tanggung jawab di setiap jadwal pembelajaran, kepala madrasah dapat memantau dengan kehadiran jurnal kelas maupun CCTV yang terpasang dan selalu dievaluasi melalui tanda tangan jurnal oleh pimpinan yang bertanggung jawab

(3). Kedisiplinan dalam menyelesaikan administrasi

pembelajaran

Setiap guru pasti punya tugas untuk menyelesaikan administrasi pembelajaran baik Silabus, RPP, prota, Promes dan lainnya dengan tepat waktu supaya berlangsung dengan baik kepala madrasah membuat jadwal batas pengumpulan terakhir dan akan selalu ditindak lanjut.

(4). Kedisiplinan Penggunaan seragam

Guru dituntut untuk selalu tampil baik maka salah satu caranya dengan penggunaan seragam yang kompak di MITQ Al Manar ada jadwal penggunaan seragam

Tabel 5.1 Seragam Guru MIT Al Manar

No	Hari	Keterangan
1	Senin -Selasa	Hitam Putih
2	Rabu	Batik
3	Kamis	Lurik
4	Jum'at - Sabtu	Merah hati

(5). Kedisiplinan Kepulangan

Kepulangan guru selalu menjadi pantauan dan catatan terutama dijam akhir program ini ini

dilaksanakan dengan dengan pantau finger maupun cctv serta perkembangan jurnal kelas karena semuanya harus sinkron dan dari kepala madrasah juga selalu memnatau walaupun terkadang masih ada beberapa guru yang masih menyesuaikan diri

3) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru

Pembinaan guru adalah salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru yang mana dengan pembinaan akan tertata ruhiyah dan lahiriyah para pendidik Kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd pada wawancara menyampaikan kepada peneliti:

“Pembinaan guru merupakan kegiatan rutin yang ada di madrasah dan ini merupakan control bagi semua guru untuk menyeimbangkan ruhiyahnya supaya tetap ada kekuatan dari dalam dan selalu ditanamkan untuk Ikhlas beralamal dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah yang telah diberikan dan kegiatan ini kita rutinkan dan dibuat jadwal yang pasti agar para guru juga mempunyai persiapan secara baik dan pembinaan ini kita jadwalkan ada yang setiap pekan terus bulanan dan tiga bulan sekali, dengan adanya kegiatan ini kami optimis kinerja guru akan meningkat cepat karena tidak hanya kebutuhan lahir saja yang kita upyakan tetapi Upaya yang menyentuh ke hati selalu kita genjot dan kita prioritaskan dan terbukti komunikasi antar guru sudah semakin meningkat dan pembicaraan-pembicaraan yang sering kami dengan dikantor sudah dalam perkara yang positif “ (wawancara Senin, 10 Juli 2023)

Tabel 6.1 Jadwal Pembinaan guru

No	Jadwal	Keterangan	Pembina
1	Pekanan	Sabtu	Kepala Madrasah
2	Bulanan	Akhir bulan	Yayasan
3	Tri wulanan	Tengah semester	Dari luar

Selanjutnya melalui analisis wawancara kepala madrasah didapatkan data pada strategi yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah:

- a) Pembinaan Pekanan yang diadakan satu minggu sekali dan pelaksanaannya setiap hari sabtu oleh bapak Kepala Madrasah
 - b) Pembinaan Bulanan diadakan setiap satu bulan sekali yang dilaksanakan setiap akhir bulan sekalian penerimaan gaji yang dilakukan oleh Yayasan dan kepala mdaraasah
 - c) Pembinaan 3 bulanan dilaksanakan setiap 3 bulan sekali pada saat tengah semester pembicaranya pun diambilkan dari luar yang sudah berpengalaman dibidangnya.
- 4) Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru**

Kegiatan pelatihan guru di MITQ Al Manar Klaten dilaksanakan secara terjadwal sesuai kebutuhan para guru

dan kegiatan ini ada yang murni dari madrasah maupun kerjasama dengan pihak lain dari luar madrasah, Kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana menyatakan:

” pelatihan bagi guru sangatlah penting karena kemampuan guru harus terus dikembangkan dari kegiatan inilah kinerja guru diharapkan bisa meningkat dengan pesat dari beberapa pengalaman kegiatan pelatihan sangatlah berkesan dan semangat guru menjadi meningkat dan kegiatan ini kita adakan secara rutin tiap tahun dibuat bervariasi yang disesuaikan dengan kebutuhan yang mendesak ada pelatihan tentang kurikulum, ada pelatihan tentang ilmu teknologi ada juga pelatihan untuk pedagogiknya yang dilakukan Bersama kkg ditingkat KKM serta pelatihan lainnya seperti pelatihan cara cepat menghafal Al Qur’an biar guru-guru yang belum mempunyai hafalan yang cukup bisa distandarkan”(wawancara Senin, 10 Juli 2023).

Pernyataan senada di sampaikan oleh waka kurikulum beliau bapak Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I menyatakan:

“dimadrasah mengadakan kegiatan pelatihan dan pelatihan disini banyak macamnya yang telah dimasukan didalam program kerja diantaranya pelatihan tentang kurikulum terbaru saat ini yaitu tentang kurikulum Merdeka dari dari beberapa tahapan, ada juga pelatihan ilmu teknologi agar semua guru bisa menggunakan media teklogi dengan baik, serata adanya peatihan khusus untuk guru Bersama KKM yaitu dikelompok kerja guru serta pelatihan dalam menghafal Al Qur’an” (wawancara Senin, 10 Juli 2023).

Analisis terhadap dokumen wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala madrasah dan waka kurikulum dapat disimpulkan. Untuk meningkatkan kinerja guru

dengan pelatihan guru yang dilakukan adalah:

- a) Pelatihan pengembangan kurikulum diadakan Bersama satu kelompok kerja madrasah dalam tiga tahap yang melibatkan pembicara dari luar yang sudah ahli dibidangnya sesuai dengan rahan pengawas madrasah dan yayasan serta hasil rapat.
- b) Pelatihan ilmu teknologi dilakukan di madrasah dengan mendatangkan tenaga ahli dengan bimbingan dan langsung praktek serta ada evaluasi guru yang sudah tua dan guru yang masih kurang dalam penguasaan ilmu teknologi bisa terbiasa dan akhirnya bisa mengikuti yang lainnya.dilakukan setiap awal tahun pelajaran
- c) Pelatihan pedagogik diprogramkan Bersama kelompok kerja guru setiap bulan sekali dengan tema yang berganti dan kelompok kerja guru ini terdiri dari 14 madrasah yang ada di 3 kecamatanyang masuk dalam kelompok kerja madrasah 006 kabupaten klaten diwilayah kecmatan Trucuk, kecamatan C.awas dan kecamatan Bayat
- d) Pelatihan menghafal Al Qur'an sesuau nama madrasah tentunya semua guru diharuskan memiliki kemampuan menghafal Al Qur'an minimal 3 Juz

yang tentunya target hafalan dibuat ceklist sesuai kemampuan bagi yang sudah target diadakan murajaah untuk penguatan hafalan dan memotivasi guru yang lain dan ini dilakukan secara bertahap dan sepanjang tahun dan setiap satu bulan sekali saling setor hafalan

5) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi

Pemberian penghargaan bagi guru di MITQ Al Manar Klaten dilaksanakan berdasarkan beberapa kategori prestasi, Kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana menyatakan:

” pemberian reward kita prioritaskan dari pada punishment karena dengan adanya reward akan muncul semangat dari dalam diri guru tanpa adanya paksaan dari siapapun yang kita berikan reward kepada para guru yang terbaik sesuai dengan kategori yang sudah kita tetapkan ada delapan kategori yang diambil diantaranya guru teramah, guru terdisiplin, guru teladan, guru tersabar, guru kreatif, guru professional, guru terkenal, guru favorit yang masing – masing kita beri hadiah berupa piala, piagam penghargaan dan tunjangan khusus berupa uang”(wawancara Senin, 10 Juli 2023).

Pernyataan senada di sampaikan oleh waka kurikulum beliau bapak Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I menyatakan:

“ di madrasah kami sudah berjalan adanya pemberian reward kepada para guru yang sudah diatur dan dipersiapkan dengan baik kalua tidak salah ada delapan kategori seingat saya ada guru teramah guru terdisiplin dan lainnya yang masing masing diberikan reward yang istimewa berupa pial, piagam dan uang (wawancara Kamis, 20 Juli 2023).

Analisis terhadap dokumen wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala madrasah dan waka kurikulum dapat disimpulkan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan pemberian reward guruada beberapa hal yang dilakukan diantaranya adalah:

- a) Penentuan kategori jadi tidak semua guru diberikan reward yang diberi adalah yang maasuk dalam kategori kategori yang dipilih ada delapan kategori :
 - (1) Guru terramah
 - (2) Guru terdisiplin
 - (3) Guru terteladan
 - (4) Guru tersabar
 - (5) Guru terkreatif
 - (6) Guru terprofessional
 - (7) Guru paling terkenal
 - (8) Guru terfavorit
- b) Penentuan reward guru-guru yang masuk dalam kategori diberikan tiga reward sekaligus dan diberikan pada saat akhir semester
 - (1) Pemberian Piala
 - (2) Pemberian Piagam
 - (3) Pemberian Tunjangan khusus

Tabel 7.1 Guru yang masuk dalam kategori Juara

No	Kategori	Nama Guru
1	Guru terramah	Faret Nusirwan, S.P.d
2	Guru terdisiplin	Bayu Nur Rahmat
3	Guru terteladan	Muh. Gusan Al Hafizh
4	Guru tersabar	Yasin, S.Pd
5	Guru terkreatif	Tadzkirotun Nuki Handini, SE
6	Guru terprofesional	Sunardi, S.Psi
7	Guru paling terkenal	Amirul Hikam, S.Pd.I
8	Guru terfavorit	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I

6) Supervisi pembelajaran guru

Supervisi ini lebih bersifat pengungkapan fakta, data, informasi terkait dengan proses supervisi yang telah direncanakan dan dilaksanakan oleh kepala MI Tahfidzul Qur'an Al Manar, maka kegiatan supervisi merupakan kegiatan yang sangat penting. karena lebih dominan pada pengungkapan fakta-fakta secara deskriptif. deskriptif yang dimaksud yaitu yang berisi penggambaran mengenai fakta, data dan informasi guru yang terkait dengan supervisi akademik, sehingga kedepan akan lebih meningkat lagi untuk perbaikan dan tindak lanjut Kepala madrasah, Bapak Era Carica Omam Maulana menyatakan:

” kegiatan supervise akademik bagi guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru dengan baik karena guru juga akan menyiapkan segala sesuatunya untuk target yang telah ditentukan dan kegiatan supervise kita jadwalkan setiap satu bulan satu kali biasanya kita dibantu oleh guru senior diantaranya waka kurikulum dan kita menggunakan beberapa cara dalam melaksanakan supervise diantaranya adalah dengan metode individual seperti kunjungan kelas dan lainnya dan juga dengan metode kelompok seperti saat rapat dan lainnya ”(wawancara Senin, 10 Juli 2023).

Pernyataan senada di sampaikan oleh waka kurikulum

beliau bapak Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I menyatakan:

“ berkaitan supervise kami juga dilibatkan biasanya Ketika bapak kepala madrasah berhalangan atau tidak bisa maka kami yang ditugaskan untuk melaksanakan program yang sudah terjadwal biasanya pelaksanaan supervise akademik dilaksanakan setiap bulan dengan urutan guru yang sudah terjadwal (wawancara Kamis, 20 Juli 2023).

Analisis terhadap dokumen wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala madrasah dan waka kurikulum dapat disimpulkan. Untuk meningkatkan kinerja guru dengan supervise terhadap guru yang dilakukan adalah:

- a) Teknik individual yang terdiri dari :
 - (1) Kunjungan kelas
 - (2) Observasi kelas
 - (3) Pertemuan Individu / pemantauan kegiatan PBM pada grub whatshap
 - (4) Kunjungan antar kelas
 - (5) Penilaian diri sendiri

b) Teknik kelompok yang terdiri dari:

- (1) Rapat
- (2) Loka karya
- (3) Dharma wisata
- (4) Kerja kelompok

Tabel 8.1 : Daftar guru yang disupervisi

No	Nama	Kelompok
1.	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I	A
2.	Agung Nur Rokhim	A
3.	Faret Nusirwan, S.P.d	B
4.	Amirul Hikam, S.Pd.I	B
5.	Muh. Gusan Al Hafizh	C
6.	Rosmarina Kacong, A.Md	C
7.	Wagini, S.Pd	D
8.	Santi Widuri, S.Pd	D
9.	Tadzkirotun Nuki Handini, SE	E
10.	Arif, S.Pd.I	E
11.	Erma Sukma Wijayanti	F
12.	Aprilia Dyah Ayu Wijayanti	F
13.	Uswatun Hasanah	G
14.	Launa Chilyatin Nahila	G
15.	Rizky Pujiyanto	H
16.	Nisha Angga Dewi, A.Md	H
17.	Bayu Nur Rahmat	I
18.	Evi Agustin Widyaningrum	I
19.	Hasna Nadhifa	J
20.	Nur Hidayah, S.Pd	J
21.	Sunardi, S.Psi	K
22.	Yasin, S.Pd	K

B. Interpretasi Data

Dari hasil temuan data yang peneliti peroleh pada strategi kepala dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

1. Langkah Penetapan Strategi Meningkatkan Kinerja guru

Sebelum menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, terlebih dahulu kepala madrasah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Pengisian Evaluasi Diri Madrasah (EDM)

Dalam melakukan evaluasi diri madrasah (EDM). Evaluasi ini menitik beratkan dengan cara menganalisa kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh madrasah, melalui analisa kebutuhan masyarakat dan perkembangan sekolah atau madrasah lain, untuk dijadikan pertimbangan secara khusus dalam menentukan langkah strategis meningkatkan kinerja guru secara umum meningkatkan mutu madrasah.

Hal ini selaras dengan pemikiran (Freddy Rangkuti, 1997) yang menyatakan bahwa dalam merumuskan rencana strategis untuk meningkatkan mutu suatu sekolah dibutuhkan suatu alat analisa SWOT yang merupakan kepanjangan dari *Strengths, Weakneses, Opportunities* dan *Threats*.

Strengths adalah kekuatan-kekuatan yang dimiliki oleh

sekolah. *Weakneses* merupakan hal-hal yang kurang menunjang untuk penyelenggaraan pendidikan. *Opportunities* adalah peluang-peluang yang kemungkinan dapat dicapai apabila potensi-potensi yang ada disekolah mampu dikembangkan secara maksimal. Yang terakhir adalah *threats* adalah kemungkinan yang dapat mengancam pada keberlangsungan penyelenggaraan kegiatan sekolah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penetapan sasaran mutu di MITQ Al Manar Klaten melalui penyusunan EDM (Evaluasi Diri Madrasah). Sasaran mutu MITQ Al Manar Klaten mengacu pada visi dan misi madrasah. Visi MITQ Al Manar Klaten yang terdapat dalam dokumen penetapan visi misi madrasah dilanjutkan dengan merumuskan kelebihan dan kekurangan dengan melihat peluang-peluang dan perkembangan sekolah lain adalah kegiatan analisa SWOT. Hasil Evaluasi Diri Madrasah jika dianalisa dengan SWOT adalah sebagai berikut:

1) *Strengths/ Kekuatan*

Kekuatan yang ada adalah adanya kurikulum tingkat satuan pendidikan yang telah dikembangkan, sumber keuangan memadai, banyaknya guru yang masih muda, adanya partisipasi dari wali peserta didik, letak yang strategis yang berada di perbatasan wilayah kecamatan,

animo masyarakat yang cukup tinggi, sumber daya manusia yang mendukung, jumlah peserta didik yang banyak dan satu-satunya madrasah penghafal Al Qur'an dalam satu kecamatan.

2) *Weakneses/Kelemahan*

Sarana prasarana yang masih ada keterbatasan, banyak guru yang belum sarjana, jumlah peserta didik yang banyak maka menimbulkan keheterogenan siswa maupun wali peserta didik, tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah, banyak guru yang hafalan Al Qur'anya masih kurang, adanya guru yang mengajar masih metode lama, banyaknya guru yang belum menguasai ilmu teknologi seperti penggunaan laptop.

3) *Opportunities/ Peluang*

Dengan kekuatan jumlah siswa yang banyak keterbatasan sarana akan dapat diatasi dengan partisipasi wali peserta didik. Untuk guru yang belum sarjana dapat distandarkan semua. Untuk guru kedisiplinan guru ditingkatkan dengan peraturan yang jelas, guru yang masih kurang dalam menghafal Al Qur'an dan kurangnya penguasaan ilmu teknologi bisa diadakan pelatihan dan pemberian reward, untuk guru yang mengajar belum maksimal diadakan supervise pembelajaran dan diikuti kegiatan

kelompok kerja guru agar termotivasi.

4) *Threats / Ancaman*

Adanya guru yang akan mengundurkan diri jika terlalu banyak tuntutan dari madrasah, munculnya lembaga pendidikan baru yang diminati masyarakat yang berlokasi tidak jauh dari madrasah

b) Menetapkan Visi Misi Madrasah

Visi merupakan impian/ cita-cita dari suatu lembaga. Visi menjadi cita-cita bagi segenap warga madrasah yang ingin diwujudkan demi keberlangsungan lembaga dan kemajuannya. Kepala MITQ Al Manar Klaten melakukan peninjauan kembali visi misi dan tujuan madrasah pada tiap awal tahun ajaran baru, melakukan perubahan jika diperlukan kemudian menetapkannya.

Hal yang dilakukan oleh kepala madrasah ini relevan dengan teori yang disampaikan oleh Denim dalam (Prim Masrokan Mutohar, 2020) bahwa visi pada intinya adalah pandangan jauh kedepan, mendalam dan luas yang merupakan daya pikir abstrak dan memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu dan tempat.

Dari pendapat tersebut kepala MITQ Al Manar Klaten telah melakukan hal yang sesuai dengan pendapat Denim

dimana visi yang baik adalah yang mampu membaca peluang kedepan yang dapat diwujudkan dan disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan. Perumusan dan penetapan visi misi dan tujuan madrasah diikuti oleh pihak madrasah dan komite madrasah.

Setelah ditetapkan kemudian disosialisasikan melalui rapat dewan guru maupun segenap pihak yang berkepentingan. Sosialisasi Visi Misi juga dilakukan melalui pemasangan visi misi itu sendiri di tempat-tempat strategis di lingkungan madrasah, diantaranya di halaman depan, didepan ruang kesiswaan, di dalam ruang guru dan di ruang kepala madrasah.

Adapun visi MITQ Al Manar Klaten adalah terwujudnya madrasah yang Mencetak Generasi Qur'ani, Cerdas, Kreatif, Terampil dan Mandiri. Sedangkan misi madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan Lembaga Pendidikan Formal yang Islami bagi masyarakat luas
- 2) Membekali anak didik dengan kecerdasan yang seimbang, baik Intelektual, Spiritual, Emosional dan Sosial
- 3) Mewujudkan paradigma berwawasan ilmu pengetahuan dengan Al Qur'an dan As Sunnah sebagai rujukan

c) Menetapkan strategi peningkatan kinerja guru

Pada proses penetapan program kerja senantiasa mengacu pada visi, misi dan tujuan madrasah. Kemudian penetapan sasaran Adapun sasaran peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, tetap mengacu pada tujuan madrasah itu sendiri adalah:

- 1) Membina peserta didik untuk menjadi insan muttaqin yang cerdas, berakhlak mulia dan terampil
- 2) Menumbuhkan kesadaran dan pembiasaan dalam melaksanakan ibadah
- 3) Membiasakan prilaku Islami, ramah, aman, tertib dan disiplin dilingkungan madrasah
- 4) Terlaksana proses belajar mengajar dan bimbingan secara aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan
- 5) Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan dan bimbingan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler
- 6) Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi
- 7) Mempersiapkan peserta didik untuk menuntaskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun

Dalam menganalisis ini diawali dengan mengungkap makna strategi sebagai cara yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang

diinginkan. jika dicermati secara seksama bahwa secara bahasa, strategi memberikan pemahaman sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan menurut istilah, strategi suatu garis besar haluan dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Pupuh Fathurrohman, 2011)

Dalam menentukan strategi peningkatan kinerja guru, kepala MITQ Al Manar Klaten mengacu pada tujuan madrasah dan merealisasikan ide-ide dari madrasah maupun pemerintah. Dalam menentukan suatu strategi dan kebijakan organisasi, langkah pertama adalah menetapkan tujuan, langkah kedua adalah penentuan strategi untuk mencapai tujuan tersebut dan langkah ketiga atau terakhir adalah pengendalian strategi yang memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang dicapai dengan mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Hal ini ditangkap oleh madrasah sebagai peluang untuk mewadahi guru agar bisa mengembangkan diri sesuai dengan keahlian masing-masing dan bisa lebih fleksibel dengan menerapkannya aturan yang telah ditentukan. Kepala madrasah juga menyampaikan bahwa di kabupatenklaten ini program

kinerja guru perlu ditingkatkan lagi karena Ketika kinerja guru meningkat semua akan terangkat terutama kulaitas madrasah. Hal ini supaya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kegiatan demikian merupakan kegiatan yang menunjukkan ciri khas dari lembaga pendidikan yang menerapkan konsep Total Quality Management (TQM) seperti yang diungkapkan oleh (Sallis, 2008) yang mengatakan bahwa cara untuk meningkatkan kualitas pendidikan adalah dengan fokus pada kebutuhan pelanggan sekolah, dan dengan bekerja sama dengan anggota sekolah, keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Pengelolaan pendidikan ini bertujuan untuk memuaskan pelanggan. Tujuan lembaga pendidikan adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan pelanggannya terpenuhi.

Kepala Madrasah bersama tim melalui analisis kekuatan, kelemahan dan peluang-peluang dari madrasah mendiskusikanya kemudian mengambil langkah-langkah strategi meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar.

Sehingga program itu terbentuk merupakan hasil dari mengakomodir ide dari semua pihak yang terlibat dimadrasah baik dari dalam maupun dari luar. Setelah itu program ditawarkan kepada walipeserta didik melalui rapat komite,

ketika orang tua menerima maka madrasah menetapkan sebuah surat keputusan untuk melaksanakan sebuah program yang tentu sebelum itu dibuat madrasah melakukan koordinasi dengan instansi vertikal dalam hal ini adalah Kemenag dan Kanwil meskipun tidak secara tertulis dapat secara lisan. Setelah terlaksana semuanya program yang disusun tadi dapat diselenggarakan.

Pada penetapan strategi peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten berubah-ubah menyesuaikan kebutuhan madrasah hal ini mengacu pada konsep penetapan strategi meningkatkan kinerja guru mengalami perubahan disesuaikan dengan harapan masyarakat

Sedangkan yang peneliti temui dari strategi kepala madrasah MITQ Al Manar Klaten, sebagaimana telah dipaparkan di atas meliputi :

1) Peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Kegiatan ini sangat diperlukan karena guru yang diakui pemerintah sekarang Pendidikan minimalnya adalah S1, yang semula tidak banyak peminat sekarang menjadi kebutuhan akhirnya guru mau tidak mau akan meningkatkan kemampuannya dalam segala bidang terutama ilmu yang ditekuni sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 9 mengamanatkan

setiap guru wajib memperoleh kualifikasi akademik minimal S1/D4,

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mencatat guru yang kualifikasi akademiknya yang tidak memenuhi syarat UU terbanyak terdapat di jenjang Sekolah Dasar (SD), yaitu sebanyak 21%. Terbanyak selanjutnya terdapat di Pendidikan Luar Biasa (PLB), yakni 18% Jenjang pendidikan yang hampir memenuhi syarat adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yaitu telah mencapai 95% dan 91% (Dwi hadya jayani, 2019).

Pendidikan merupakan salah satu contoh langkah yang tepat dalam strategi untuk meningkatkan kinerja guru yang mana pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau skill, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul dengan baik di masyarakat (Mardiana, 2016)

2) Peningkatan kedisiplinan guru

Terkait dengan disiplin yang diterapkan oleh kepala MITQ AL Manar Klaten ini, peneliti menemukan bahwa penerapan kedisiplinan di madrasah ini selalu

menjadi prioritas utama oleh kepala madrasah, hal tersebut dikarenakan disiplin merupakan langkah kedua untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran yang telah diprogramkan, tidak mungkin suatu pendidikan dan pengajaran dapat berjalan dengan baik jika disiplin pada sekolah tersebut pelaksanaannya kurang berjalan dengan efektif, pengajaran dapat dikatakan maju jika para murid dapat belajar secara efektif, dengan efektifitas belajar yang baik dan berjalan secara terus-menerus, maka murid akan memperoleh pengalaman pendidikan yang baik, hal ini dapat tercapai apabila para guru yang mengajar menjalankan nilai-nilai disiplin dengan baik dan sempurna.

Strategi inilah yang dipilih oleh kepala MITQ Al Manar Klaten untuk mengarahkan, membimbing dan membina semua unsur yang ada di madrasah tersebut, baik dewan guru, siswa maupun pihak lainnya. Dengan mentaati dan mengikuti disiplin sebagaimana mestinya, maka proses belajar mengajar dengan mudah dapat tercapai, karena semua unsur sudah mengetahui hak dan kewajibannya masing-masing dan dapat meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan pada madrasah.

Salah satu indikator tingginya kinerja guru secara konseptual ditandai dengan adanya penegakan disiplin kerja

guru di madrasah, baik meliputi kehadirannya di madrasah, keberadaanya di kelas, disiplin dalam menyajikan materi pelajaran dan tepat waktu ketika keluar kelas setelah menyelesaikan materi pelajaran

penetapan strategi sebagaimana menyatakan strategi merupakan penentuan tujuan jangka panjang suatu perusahaan dan adopsi tindakan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tujuan - tujuan. Adopsi tindakan yang dilakukan kepala madrasah sebagai contoh adalah pelaksanaan program yang berasal dari kebijakan pemerintah.

Semua kedisiplinan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya jika ada itikad baik dari dalam diri individu yang bersangkutan serta mampu mengatur waktu yang 24 jam untuk semua urusan. Biar cepat mencapaisasaran dan efisien waktu. Selanjutnya hal ini lebih ditegaskan lagi oleh Fiman Allah Swt dalam surah al Insyirah ayat 7.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

Menyimak fenomena kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru seperti

di gambarkan menurut Raihani merupakan upaya untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala madrasah menetapkan strategi prakondisional yang mencakup tema-tema penegakkan kedisiplinan, memberikan motivasi, dan membangun kepercayaan. (Raihani, 2010 h.184)

Disisi lain peneliti mencermati bahwa kepala sekolah tidak memberikan tekanan atau memarahi para guru yang kurang mentaati peraturan yang ditetapkan sekolah dalam melaksanakan disiplin kegiatan belajar mengajar sebagaimana konsep strategi paksaan (*power strategies*) (Udin Syaefudin Sa'ud, 2014 hal 63-68)

karena hal tersebut dapat berdampak pada tidak harmonisnya hubungan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, sebab tindakan memaksa tersebut selain berdampak pada tidak komunikatif juga dapat memperuncing masalah dan tidak bijaknya wibawa kepala madrasah dalam memberlakukan pelaksanaan program strategi.

3) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru

Dalam pembinaan guru ini, kepala madrasah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka

dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya diri pada seluruh guru dan karyawan. Terkait dengan itu, kepala madrasah harus dapat memberikan pembinaan dalam bekerja seoptimal mungkin agar kinerja guru merasa diperhatikan dan dapat berjalan dengan baik, hal ini peneliti maksudkan apabila atasan kurang memberikan pembinaan dikawatirkan dapat berdampak negatif kepada bawahannya, sebagai contoh apabila ada bawahan (guru) yang kinerjanya menurun maka kepala madrasah harus memberikan pembinaan agar menjadi giat bekerja. terkait dengan pembinaan guru ini dapat diukur dari: semangat dalam berkerja, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan selalu tepat waktu dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian pembinaan guru dalam bekerja yang baik adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan peningkatan produktivitas kerja, selain itu pembinaan yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok.

Untuk tercapainya target yang diharapkan maka penerapan peraturan harus diterapkan secara adil sebagai dasar untuk memberikan perlindungan baik dari para

pimpinan madrasah sehingga dengan adanya pembinaan setiap permasalahan yang muncul bisa dideteksi lebih awal dan bisa dicari solusinya bahkan dengan adanya pembinaan secara rutin permasalahan-permasalahan guru dapat diatasi dengan sendirinya dan kinerja guru secara otomatis akan terus membaik baik secara individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau balau.

Sebaliknya, tanpa pembinaan guru yang baik, sulit bagi suatu institusi mencapai hasil yang optimal dari tujuan yang telah ditetapkan. pembinaan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya.

Hal ini akan mendatangkan semangat bagi seseorang dengan adanya keseriusan dalam bekerja dan mendukung terwujudnya tujuan institusi. Karena itu setiap kepala madrasah selalu berusaha, memberikan pembinaan kepada guru dan memberdayakan guru dengan memberikan perhatian atas prestasinya dalam meningkatkan etos kerjanya serta memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan dan tentunya ada tindak lanjut.

Fenomena tersebut sesuai dengan pendapat Wibowo bahwa pada hakikatnya kepuasan kerja adalah

merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. (Wibowo, 2014 hal. 132)

Sebagaimana percermatan peneliti terhadap pembinaan kepala madrasah di MITQ Al Manar bahwa para guru yang dia pimpin merasa senang dengan adanya pembinaan baik dari kepala madrasah maupun yayasan meskipun upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam pelaksanaannya baru berkisar 50 % dan dan Yayasan 50 % hal ini sudah cukup memadai untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidikan

4) Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru

Pelatihan guru adalah suatu yang pasti dan diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru dengan pelatihan kemampuan guru akan meningkat yang ada di MITQ Al Manat menggunakan pelatihan secara rutin sesuai dengan program kerja baik yang berkaitan dengan kedinasan yang berupa kemampuan secara umum berupa pengembangan kurikulum, pelatihan tentang ilmu teknologi dan berkaitan dengan pedagogik maupun yang bersifat personal seperti pelatihan dalam menghafal Al Qur'an disinilah semuanya bisa tersentuh karena semua

komponen perlu ditingkatkan oleh kepala madrasah. Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah sangat berpengaruh pada sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah (Mulyasa, 2003)

Dengan kombinasi pelatihan secara umum dan khusus maka kemampuan guru akan dimiliki dengan baik terutama ke penguatan guru secara langsung akan memberikan dorongan semangat guru dalam bekerja secara professional baik dari dalam diri guru maupun dipengaruhi meningkatnya kemampuan secara umum

5) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi

Dalam pemberian penghargaan kepada guru disebuah lembaga pendidikan merupakan wahana sangat strategis bagi usaha peningkatan mutu SDM, di MITQ Al Manar sudah menerapkannya dengan memberikan penghargaan bagi guru – guru yang terbaik dari kategori yang telah ditentukan yang di mana guru menjadi pelaku utamanya. Pasal 4 ayat (6) UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan bahwa pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Layanan pendidikan persekolahan yang bermutu merupakan keharusan, karena hal itu akan melahirkan bangsa dan generasi muda yang memiliki kecerdasan tinggi, yang mampu melaksanakan seluruh aspek pembangunan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan kesejahteraan rakyat secara keseluruhan.

Layanan pendidikan yang bermutu dimaksud menjadi hak setiap warga negara. Pasal 5 ayat (1) dari UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas mengamanatkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Dalam menjalankan tugasnya, guru dihadapkan pada berbagai situasi dan kondisi yang cukup sulit, antara lain kondisi alam, sosial, ekonomi, komunikasi, transportasi, serta berbagai kesulitan lainnya. Di samping itu guru dalam melaksanakan tugas dituntut tanggung jawab, dedikasi, loyalitas, serta semangat tinggi.

6) Supervisi pembelajaran guru

Pada kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah akan berkesan dan akan berpengaruh pada kinerja guru, karena kepuasan yang dirasakan oleh guru disebabkan oleh kepala madrasah yang selalu melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik serta memberikan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga guru bekerja dengan rasa

ikhlas. Kerelaan guru dalam bertugas akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kinerja yang meningkat akan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah maka motivasinya akan menurun dan berakibat pada rendahnya produktivitas para guru .

Disinilah kompetensi kepala madrasah sebagai supervisor pendidikan mutlak harus dimiliki untuk membantu para guru dalam membelajarkan yang dilakukan. Dengan kompetensi tersebut diharapkan dapat mengurai segala permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh guru, tentu dengan cara yang manusiawi agar mereka termotivasi sehingga dapat memacu produktivitas kerjanya yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fakta tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa Keberhasilan kepala madrasah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kerjanya, dan meningkatnya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya (Mulyasa, 2011 hal 115)

Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan

sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran. Pada prinsipnya setiap tenaga kependidikan (guru) harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya.

Jika dicermati strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah MITQ Al Manar yang selalu mengayomi dengan memberikan contoh dan petunjuk kepada para guru yang menjadi bawahannya dan bisa dihubungkan dengan kepemimpinan yang baik seorang kepala madrasah. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Mulyadi, 2009)

Ayat al Qur'an tentang kepemimpinan dalam Islam, maka sikap kepala madrasah tersebut sejalan dengan ayat al-Qur'an surah Shod ayat 26

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ
 شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا الْحِسَابَ

“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."

Ayat di atas menggambarkan bahwa seyogyanya seseorang memimpin bisa berbuat adil dan tidak mengikuti hawa nafsu, tindakan seorang pemimpin tetap mengedepankan kebaikan dalam strategi memimpin, karena kelebihan dan keutamaannya dalam memimpin bawahannya dengan penuh santun dan tanggung jawab.

2. Peningkatan Kinerja guru

Strategi kepala madrasah yang dilakukan kepala MITQ Al Manar Klaten untuk meningkatkan kinerja guru ada enam yaitu; a) Program lanjut studi, b) Kedisiplinan guru, c) Pembinaan guru, (d) Pelatihan guru, e) Pemberian reward, f) supervise guru.

Melalui strategi kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten. dengan adanya strategi lanjut studi terbukti banyak guru yang telah menempuh studi lanjutan bahkan sudah ada beberapa yang telah lulus, untuk kedisiplinan guru setiap dievaluasi di akhir semester jumlah pelanggaran tata tertib semakin kecil dan kehadiran guru di semester ini bisa maksimal,

Dengan pembinaan guru bermunculan guru-guru yang

siap terjun kemasyarakat untuk dakwah dan kegiatan lain yang masyarakat, untuk pelatihan guru juga demikian bisa dilihat dari kemampuan dalam pengelolaan kelas dan prestasi guru dalam mengikuti ajang perlombaan,

Sedangkan untuk pemberian reward memunculkan motivasi dari dalam diri guru dengan adanya reward guru lebih bersemangat sesuai kategori yang telah ditentukan dan supervise guru sebagai bentuk kontrol yang langsung ke personal guru dalam memaksimalkan pembelajaran.

Dari strategi yang di dilakukan telah menghasilkan prestasi. Berikut data prestasi yang diperoleh dari guru dan siswa MITQ Al Manar Klaten pada tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 9.1 Daftar Prestasi tahun 2023

No	Event	Tingkat	Juara	Keterangan
1	Turnamen bulu tangkis HAB ke-77 Kemenag RI Guru Putra	Kabupaten	Juara 1	Guru
2	Lomba Tahfidzul Qur'an guru SD/MI	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 3	Guru
3	Bupati Sleman Cup IV	Nasional	Juara 1	Siswa

4	Lomba olah raga Futsal guru SD/MI	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 1	Guru
5	Lomba Kepala Berprestasi	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
6	Lomba Guru Berprestasi	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
7	Lomba Guru saintifik	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
8	Lomba OSN	Kabupaten	Juara 3	Siswa
9	Lari 60 m	Sub Rayon	Juara 1	Siswa
10	Tilawah	Sub rayon	Juara 2	Siswa
11	Pidato	Sub rayon	Juara 3	Siswa
12	Pencak silat UNS Open	Provinsi	Juara 1	Siswa

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Peneliti juga telah melaksanakan penelitian ini berdasarkan prosedur penelitian dan aturan ilmiah namun kekurangan pastilah selalu ada. Ada pun keterbatasan penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan pada aspek methodologi

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara terstruktur. Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada aspek subyektifitas yang ada pada peneliti karena penelitian ini sangat tergantung pada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara.

2. Keterbatasan pada skup penelitian

Fokus dalam pelaksanaan penelitian ini adalah pada strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten. Tentu saja jika dikaitkan tentang peningkatan kinerja guru di suatu lembaga akan sangat luas dan komprehensif. Terlebih lagi strategi kepala yang dipakai di MITQ Al Manar Klaten ini cukup banyak. Peneliti meneliti enam strategi yang diselenggarakan sehingga data yang harus digali juga sangat banyak. Dengan banyaknya hal yang digali menyebabkan

peneliti tidak dapat mengupas secara rinci terkait masing-masing strategi yang digunakan. Maka bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil salah satu strategi yang ada dan membahas manajemen dari strategi yang digunakan tersebut supaya lebih fokus dan mendetail.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian, berdasarkan paparan temuan hasil penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, peneliti berkesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten ditetapkan dengan langkah-langkah penetapan yang diawali dengan pengisian evaluasi diri madrasah serta penetapan visi, misi dan tujuan madrasah.

Peninjauan ulang terhadap visi, misi dan tujuan madrasah dilakukan untuk menambah atau mengurangi yang diperlukan, disesuaikan dengan perkembangan madrasah kemudian menetapkannya menentukan sasaran kinerja guru dengan mengakomodir ide-ide peningkatan kinerja guru melalui program kerja sehingga ditetapkan bentuk muncul enam strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten adalah; 1) Program lanjut studi, 2) kedisiplinan guru, 3) pembinaan guru, 4) pelatihan guru, 5) pemberian reward, 6) supervise guru.

Strategi meningkatkan kinerja guru tersebut di atas telah mampu menghasilkan prestasi - prestasi baik dari guru maupun siswa dari tingkat kabupaten hingga tingkat propinsi. Melalui pendelegasian kewenangan yang dilakukan kepala dengan menunjuk waka kurikulum dan waka kesiswaan sebagai koordinator pelaksana kegiatan. Peran kepala madrasah dalam melakukan monitoring dan mengupayakan agar tidak terjadi benturan pada tim satu dengan yang lain, terkait agenda kegiatan pada masing-masing program, waktu dan pembiayaan. Evaluasi digunakan untuk mengantisipasi kendala yang muncul dan membenahi kekurangan dari pelaksanaan masing-masing strategi untuk perbaikan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti dapat menyampaikan implikasi yang penulis kelompokkan dalam implikasi teoritis dan praktis.

1. Implikasi Teoritis

Temuan penelitian strategi kepemimpinan kepala dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Dalam kegiatan perencanaan berupa pengisian edm dan penetapan visi, misi, dan tujuan penetapan sasaran kinerja guru yang merealisasikan ide peningkatan dilakukan dengan baik. Madrasah pembuatan program kerja yang terlebih dahulu mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh madrasah.

Hal ini relevan dengan teori-teori yang disajikan dalam penelitian ini. Madrasah telah melakukan analisis SWOT yang merupakan alat analisa untuk merumuskan rencana strategis untuk meningkatkan mutu suatu sekolah selaras dengan yang diungkapkan (Freddy Rangkuti, 1997) yang menyatakan bahwa dalam merumuskan rencana strategis untuk meningkatkan mutu suatu madrasah dibutuhkan suatu alat analisa SWOT.

Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah mendelegasikan kewenangan dengan kepada waka kurikulum dan waka kesiswaan untuk melaksanakan strategi peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah telah melaksanakan peranya sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM) sehingga meskipun banyak kegiatan yang dijalankan namun semuanya dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan prestasi-prestasi yang membanggakan. Hal ini menguatkan teori tentang peran kepala yang disampaikan oleh (E Mulyasa, 2018)

Dari keseluruhan tahapan pelaksanaan strategi di MITQ Al Manar Klaten hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala menerapkan langkah Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan perbaikan kemudian berulang kembali dari awal untuk tindak lanjut.

Maka program kerja mengalami perubahan bahkan penggantian karena hasil dari proses ini, sehingga madrasah selalu memiliki program kerja baru. Dengan proses inilah seorang kepala madrasah dituntut untuk bekerja keras dalam menggerakkan semua komponen SDM yang ada untuk mengimplementasikan strategi yang telah ditetapkan (Syamsudin, 2018).

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, Strategi yang ditetapkan yaitu dengan membuat program kerja yang ditetapkan juga telah memberikan dampak yang baik pada perkembangan madrasah. Hal ini dikuatkan dengan kepercayaan masyarakat yang besar untuk menyekolahkan ke MITQ Al Manar Klaten dan prestasi-prestasi yang membanggakan yang telah diraih oleh guru dan siswa. Strategi yang dilaksanakan di MITQ Al Manar Klaten dalam meningkatkan kinerja guru meliputi; a) Peningkatan kualifikasi Pendidikan guru b) Peningkatan Kedisiplinan guru

c) Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru d) Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru e) Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi f) Supervisi pembelajaran guru, maka MITQ Al Manar Klaten dapat dijadikan sumber rujukan bagi madrasah lain yang ingin menyelenggarakan program kerja yang serupa.

C. Saran-saran

Sesuai dengan temuan data-data dan fakta-fakta dalam penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran berikut ini kepada:

1. Kepala madrasah

Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah berjalan dengan baik dengan hasil yang baik, beberapa catatan perbaikan yang bisa dilakukan adalah:

- a. Pada pembuatan program kerja, perlu dirinci secara mendetail dari pelaksanaan program sampai pembiayaan. Hal ini akan lebih maksimal dan mudah dilaksanakan dan dipahami oleh semua pihak.
- b. MITQ Al Manar Klaten adalah madrasah yang besar dengan jumlah siswa 327 dan guru serta karyawan 32 orang sangat memungkinkan bagi madrasah untuk lebih berkembang dan semakin menjadi rujukan bagi madrasah lain. Peran kepala madrasah sebagai

administrator yang lebih ditingkatkan akan membuat madrasah memiliki dokumen kegiatan yang lebih baik lagi terutama dalam meningkatkan kinerja guru di waktu yang akan datang setelah diadakanya penelitian ini.

2. Guru -guru

Berkaitan dengan lingkungan yang kondusif yang membuat MITQ Al Manar Klaten memiliki program kerja yang bagus, maka MITQ Al Manar Klaten menjadi madrasah rujukan bagi madrasah- madrasah lain yang akan melaksanakan program serupa makin banyak. Oleh karena itu perbaikan pada administrasi untuk lebih tercatat dengan lebih baik. Kelengkapan dokumen pendukung dan laporan kegiatan akan lebih baik jika di buat secara sistematis dan rinci terutama bagi guru baru yang masih menyesuaikan diri secara sistematis.

3. Peneliti Berikutnya

Dengan banyaknya strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten memberikan ruang yang cukup luas untuk dilakukan penelitian. Maka dari itu untuk peneliti berikutnya dapat menggali lebih dalam dengan mengambil satu strategi untuk diteliti terkait manajemen program tersebut.

4. Pihak Terkait

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dimana strategi kepemimpinan seorang kepala dalam meningkatkan kinerja guru yang beragam telah mampu meningkatkan prestasi dan juga menjadikan madrasah diminati oleh masyarakat maka kepada pihak terkait kepala madrasah maupun pemangku kebijakan dapat menjadikan strategi ini menjadi referensi strategi untuk peningkatan kinerja guru yang ada di madrasahnyanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2006). *Strategik Manajemen of Educational Management: Manajemen Startegik untuk Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Annisa Alfath, Fara Nur Azizah, & Dede Indra Setiabudi. (2022). Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar. *Jurnal Riset Sosial Humaniora, Dan Pendidikan, 1*(2), 42–50.
<https://doi.org/10.56444/soshumdik.v1i2.73>
- Barkah, J. (2014). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Di Madrasah. *Journal.Lppmunindra.Ac.Id, 6*(1), 30–40.
http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/1714
- Busti, I., Ritonga, M., & Lahmi, Ahmad, D. (2021). Kepala Madrasah dan Perannya dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi Eksplorative di MTs Istiqamah Talu. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, 13*(1).
<https://doi.org/10.30596/intiqad.v13i1.6230>
- Chotimah, C., & Fathurrohman, M. (2014). *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam; Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Teras.
- Destiana, N. (2021). *Pentingnya Penghargaan untuk Meningkatkan Produktivitas*.
<https://majoo.id/blog/detail/pentingnya-penghargaan-untuk-meningkatkan-produktivitas>
- Fatoni, M. (2017). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di Mts Nurul Falah Talok Kresek Kabupaten Tangerang. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 3*(02), 168.
<https://doi.org/10.32678/tarbawi.v3i02.1787>
- Herdiansyah, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Salemba Humanika.
- Husnul. (2020). *Disiplin Kerja Guru Dalam*. IX, 117–131.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Penerbit.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Dunia Pustaka Jaya.

- Kabupaten, W., & Bolango, B. (2021). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI*. 25–38.
- Kuncoro, M. (2006). *Strategi Bagaimana Memperoleh Keunggulan Kompetitif*. Erlangga.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Guru Oleh Pengawas*.
- Mardiana, N. (2016). *Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor di MAN 1 Lampung Tengah*.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan, diedit oleh Dedi Supriyadi*. Alfabeta.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Naim. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia,*” in *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://www.kbbi.web.id/>
- Nasution, S. (2016). *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Bumi Aksara.
- Ngalimun, Fadillah, H., & Ariani, H. (2013). *Perkembangan dan pengembangan kreativitas*. Aswaja Pressindo.
- Nisjar, W. K. (1997). *Manajemen Strategik*. Mandar Maju.
- Nurkholilah Mabruk Hidayat. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sekolah Bermutu*. 190.
- Pangastuti, T. (2022). *Duh, Daya Saing Indonesia Merosot ke Peringkat 44 pada 2022*. <https://investor.id/business/297427/duh-daya-saing-indonesia-merosot-ke-peringkat-44-pada-2022>
- Pearch, R. (1997). *Manajemen Strategik Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Binarupa Aksara.
- Perni, N. N. (2019). Kompetensi Pedagogik Sebagai Indikator Guru Profesional. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i2.1122>

- Rachmat. (2004). *Manajemen Strategik*. CV Pustaka Setia.
- Rahman. (2005). *Peran Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Alqaprint Jatinangor.
- Rahmat, P. S. (2009). Penelitian Kualitatif. *Equilibrium*, 5(9).
- Rahmawati, T. (2014). Pembinaan dalam Menanamkan Kedisiplinan dan Pemberian Hukuman pada Anak Didik. *Artikel Jurnal*, 1–10.
- Rangkuti, F. (1997). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Deepublish.
- Safira, D. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill (Studi Kasus Di Sdit Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh) Tesis*. 19710006.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. CV Alfabeta.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Salam, A. A. (2020). Peran Kepemimpinan Dan Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 1 Yogyakarta. *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.19>
- Samsudin, M. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Belajar. *Eduprof : Islamic Education Journal*, 2(2), 162–186. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v2i2.38>
- Soedijarto. (1993). *Memantapkan sistem pendidikan nasional*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Subagyo, J. (2004). *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.

- Syafaruddin, Asrul, M. (2011). *Inovasi Pendidikan. In Media Komunikasi SMP dan MTs*. 9. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpis/article/view/3669>
- syahrin. (2017). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMA N 1 Pedamaran KAbupaten OKI*.
- Syamsudin, H. (2018). “*Manajemen Strategik Lembaga Pendidikan Islam dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*”, (Studi Multi Kasus di MTsN Kunir Blitar dan SMP Islamic Boarding School Ar—Rohman Malang) ”.
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. no 9, 107.
- Terry, G. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*,. PT. Bumi Aksara.
- Wahjusumidjo. (2003). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Raja Grasindo Persada.
- Wijaya, C., Sinaga, A. I. & Harahap, W. (2020). *The Principal’s Strategies in Forming Student Character of SMP Al-Azhar Medan. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 2218. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1153>
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

Lampiran 1

Surat keterangan yang diberikan oleh kepala madrasah kepada peneliti yang menerangkan bahwa peneliti telah melakukan penelitian di MITQ Al Manar Klaten.

YAYASAN AL MANAR KLATEN
MITQ AL MANAR



مؤسسة المنار كلاتين
مدرسة ابتدائية لتحفيظ القرآن المنار

NSM : 111.233.100.071

NPSN : 60711688

Alamat : Jl. Raya Trucuk – Cawas - Soko - Pundungsari - Trucuk - Klaten

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 099/SK/MITQ.AM/VIII/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Era Carica Omam Maulana, S.Pd
NIP/NUPTK : -/ 2060768669120003
Pangkat/ Gol : -
Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah Tahfidzul Qur'an Al Manar

Menerangkan bahwa :

Nama : **Handika**
NIM : 214031028
Program Study : Magister (S2) Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Perguruan Tinggi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Telah melakukan Penelitian di MI Tahfidzul Qur'an Al Manar Klaten dalam rangka Menyusun tesis sebagai tugas akhir pada Program Manajemen Pendidikan Islam Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta dengan Judul :

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MITQ AL MANAR KLATEN

Penelitian tersebut dilaksanakan mahasiswa yang bersangkutan mulai bulan Juni 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Data yang dianalisis dalam laporan ini adalah benar sesuai dengan keadaan di tempat kami.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Trucuk, 31 Agustus 2023

Kepala MI Tahfidzul Qur'an Al Manar,



Era Carica Omam Maulana, S.Pd
NIP. -

Lampiran 2

Berupa panduan observasi sebagai pedoman dalam melakukan kegiatan pengamatan guna memperoleh dan mengumpulkan data.

PEDOMAN OBSERVASI /PENGAMATAN PENERAPAN STRATEGI KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MITQ AL MANAR KLATEN

No	Kode	Strategi Kepala madrasah	Aspek yang diamati
1	A.01	Lanjut study guru	a. Penerapan Kegiatan lanjut studi b. Kegiatan tindak lanjut
2.	A.02	Kedisiplinan guru	a. Kedisiplinan guru b. Kegiatan tindak lanjut
3	A.03	Pembinaan guru	a. Kegiatan pembinaan guru b. Kegiatan tindak lanjut
4.	A.04	Pelatihan guru	a. Kegiatan pelatihan b. Kegiatan tindak lanjut
5.	A.05	Pemberian reward	a. Kegiatan pemberian reward b. Kegiatan tindak lanjut
6	A.06	Supervise guru	a. Kegiatan supervise guru b. Kegiatan tindak lanjut

Lampiran 3

Dalam penelitian ini panduan wawancara dibuat sebagai pedoman peneliti untuk memperoleh informasi terkait strategi yang dilakukan oleh kepala dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, maka subyek dari penelitian ini adalah kepala madrasah.

Kode Responden Penelitian

Kode	Keterangan
B-01	Wawancara dengan kepala madrasah
B-02	Wawancara dengan ketua yayasan bid. Pendidikan
B-03	Wawancara dengan waka kurikulum
B-04	Wawancara dengan waka kesiswaan
B-05	Wawancara dengan guru
B-06	Wawancara dengan komite madrasah
B-07	Wawancara dengan orang tua peserta didik
C	Pengamatan/ Observasi pelaksanaan strategi kepala dalam meningkatkan kinerja guru
D	Dokumen pelaksanaan strategi kepala dalam meningkatkan kinerja guru

Pedoman Wawancara

A. Wawancara dengan Kepala Madrasah (KODE B-01)

1. Bagaimana program kerja tentang kinerja guru ditetapkan?
2. Apa saja strategi untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Siapa saja yang dilibatkan? bagaimana teknisnya?
4. Bagaimana strategi tersebut dilakukan?
5. Bagaimana hasil capaian penerapan strategi tersebut?

B. Wawancara dengan yayasan (B-02)

1. Apakah anda mengetahui program kerja tentang kinerja guru yang dilaksanakan MITQ Al Manar? Dari mana anda mengetahuinya?
2. Apakah Yayasan, komite/wali murid dilibatkan dalam penetapan program kerja madrasah?
3. Bagaimana pendapat anda tentang program kerja tentang kinerja madrasah?
4. Apakah peran yayasan dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut pendapat anda apakah ada peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar? Mengapa?

C. Wawancara dengan waka dan guru (B-03 – B-05)

1. Bagaimana pelaksanaan program kerja tentang kinerja guru ditetapkan?
2. Apa saja strategi untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Siapa saja yang dilibatkan? bagaimana teknisnya?
4. Bagaimana strategi tersebut dilakukan?
5. Bagaimana peningkatan kinerja madrasah melalui program kerja tersebut dilakukan?
6. Bagaimana hasil capaian implementasi strategi tersebut?

D. Wawancara dengan Komite dan wali peserta didik (B-06-B07)

1. Apakah anda mengetahui program kerja tentang kinerja guru yang dilaksanakan di MITQ Al Manar? Dari mana anda mengetahuinya?
2. Apakah komite/wali peserta didik dilibatkan dalam program kerja tentang kinerja guru madrasah?
3. Bagaimana pendapat anda tentang kinerja guru yang ada dimadrasah?
4. Apakah peran komite/ wali peserta didik dalam meningkatkan kinerja guru?
5. Menurut pendapat anda apakah ada peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar? Mengapa?

Lampiran 4

Panduan analisis dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk membuat acuan dalam memperoleh data tentang bagaimana strategi inovasi program yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MITQ Al Manar.

PANDUAN ANALISIS DOKUMEN

No	Kode	Jenis Dokumen	Hal yang dianalisis
1	E-01	Profil Madrasah	<ol style="list-style-type: none">1. Letak Geografis2. Sejarah berdiri dan perkembanganya3. Visi, Misi dan Tujuan4. Jumlah Siswa5. Struktur Organisasi6. Data Guru dan Karyawan
2	E-02	Visi Misi,dan Tujuan	<ol style="list-style-type: none">1. Visi Madrasah2. Misi Menengah3. Tujuan Madrasah
3	E-03	Struktur Kurikulum	<ol style="list-style-type: none">1. Struktur Kurikulum2. Program Pembelajaran3. Prestasi akademik dan non akademik
4	E-04	Lanjut study guru	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan lanjut studi3. Kegiatan tindak lanjut
5	E-05	Kedisiplinan guru	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan kedisiplinan guru3. Kegiatan tindak lanjut
6	E-06	Pembinaan guru	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan Pembinaan guru3. Kegiatan tindak lanjut
7	E-07	Pelatihan guru	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan pelatihan guru3. Kegiatan tindak lanjut
8	E-08	Pemberian reward	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan pemberian reward3. Kegiatan tindak lanjut
9	E-09	Supervise guru	<ol style="list-style-type: none">1. Program kerja madrasah2. Kegiatan supervise guru3. Kegiatan tindak lanjut

Lampiran 5

DOKUMENTASI PENELITIAN



FOTO WAWANCARA DENGAN SUBJEK DAN INFORMAN
(Wawancara dengan kepala madrasah)



Wawancara dengan Yayasan kabid. pendidikan



Wawancara dengan Waka kurikulum



Wawancara dengan Waka kesiswaan



Wawancara dengan guru



Wawancara dengan Bag. Tata usaha



Wawancara dengan komite



LOGO MITQ AL MANAR KLATEN

Dokumentasi MITQ Al Manar Klaten

A. Foto MITQ Al Manar Klaten



B. Foto Visi Misi MITQ Al Manar Klaten

Dokumentasi Visi Misi yang dipajang

PROFIL MADRASAH
MADRASAH IBTIDAIYAH TAHFIDZUL QUR-AN AL MANAR
MITQ AL MANAR
 Soko, Pundungsari, Trucuk, Klaten, 57467, Jawa Tengah

NO	IDENTITAS MADRASAH	VISI	TUJUAN
1	Nama Sekolah	Madraset Generasi Qurani	Membina peserta didik untuk menjadi insan muslim yang cerdas, berakhlak mulia dan mandiri
2	NILAI	Cerdas Kreatif Terampil dan Mandiri	Menumbuhkan keuletan dan ketahanan dalam melaksanakan ibadah
3	NALUR		Membina perilaku islami, ramah, aman, tenng dan disiplin di lingkungan Madrasah
4	INFORMASI		
5	PROVINSI		
6	KABUPATEN		
7	DESA - KELURAHAN		
8	KODE POS		
9	TELEPON / FAKS		
10	EMAIL		
11	SAJARAN		
12	STATUS SEKOLAH		
13	KELAMPOK SEKOLAH		
14	JAKREPTAS		
15	ISIBAR KEPUTUHAN		
16	TAKWIM BERDIRI		
17	KEGATAN BELAJAR MENGAJAR		
18	BAWANGAN SEKOLAH		
19	LUAS SEKOLAH		
20	JARAK KE PUSAT KECAMATAN		
21	JARAK KE PUSAT KABUPATEN		
22	TEL. ETIM WADA LINTAS		
23	ORGANISASI PENYELANGARA		
		MISI	
		Meredakan lembaga pendidikan MI Al Islami bagi masyarakat luas	Tingkatkan proses belajar mengajar dan bimbingan secara alet, kreatif, efektif dan menyenangkan
		Membekali anak didik dengan kecerdasan intelektual, Spiritual, Emosional dan Sosial	Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan dan bimbingan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler
		Mewujudkan paradigma berkeadilan ilmu pengetahuan dengan Al Quran dan Sunnah sebagai rujukan	Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi
			Mempersiapkan peserta didik untuk menuntaskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun
		MOTTO	
		"Lebih Cerdas dengan Al Quran"	
			Kepala MI Tahfidzul Qur'an Al Manar M. Chandra Maulana, S.Pd NIP.

Lampiran 6

CATATAN LAPANGAN

- Narasumber/ Kode : Kepala Madrasah / B-01
- Hari/Tanggal : Selasa/ 27 Juni 2023
- Tempat/ waktu : Ruang Kepala Madrasah / 09.00-
- Informan : Era Carica Omam Maulana, S.Pd
- Pendidikan Terakhir : S1
- Metode : wawancara
- Keperluan : Kunjungan dan penyerahan Perijinan penelitian
- Deskripsi : Pada hari senin 26 juni 2023 peneliti berkomunikasi via whatshap kepada kepala MITQ Al Manar Klaten untuk menyampaikan terkait permohonan ijin penelitian sekaligus memohon kesediaan beliau untuk menjadi subyek penelitian dan tindak lanjut melalui video call wa beliau memberikan waktu untukbertemu pada hari kamis 29 juni 2023 sekitar pukul 08.00-10.00. Maka setelah sampai di kantor kepala madrasah peneliti mengetuk pintu ruangan dan mengucapkan salam.
- Peneliti : Assalamu'alaikum Ustadz Era?
- Kepala Madrasah : Wa'alaikumsalam Wr.Wb, oh pak Handika monggo silahkan duduk! Ada yang bisa kami bantu pak?
- Peneliti : Sebelumnya saya mohon maaf saya disini untuk tindak lanjut dari percakapan lewat whatshap kemarin itu, ini saya matur ke tadz, Era mohon kerjasama dan kesediaanya untuk saya berkaitan penelitian di madrasah yang ustadz pimpin berkaitan penelitian untuk tesis saya di MITQ Al Manar ini.

Kepala Madrasah : Alhamdulillah dengan senang hati, kami pada intinya sangat mendukung untuk kemajuan bersama atau pihak manapun yang ingin menggunakan madrasah berkaitan dengan kepentingan penelitian. Jadi jangan sungkan kalau ada yang mau ditanyakan atau keperluan lain bisa disampaikan saja ke kami?

Peneliti : saya ucapkan banyak terima kasih nggih atas kesediaanya. Dalam waktu-waktu ini saya akan banyak mengganggu waktu ustadz, juga guru yang lain untuk dapat kami wawancara pak, dan juga saya mohon ijin untuk dapat mengakses dokumen-dokumen yang saya butuhkan. Terutama juga bapak kepala mohon kesediaan waktunya kapan untuk dapat melakukan wawancara gunapengumpulan data primer saya pak. Karena penelitian saya ini subjeknya adalah bapak karena mengambil judul strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar. Gitu tadz,

Kelapa madrasah : “ ok, insya Allah kami siap membantu, dan untuk waktu wawancara dengan yang dibutuhkan monggo bisa diatur langsung dengan yang bersangkutan dan kalau dengan saya monggo bisa dikomunikasikan lagi baiknya kapan kl sayaa pas longgar kapanpun bisa”.

Peneliti :”nggih tadz, ini mohon ijin untuk saya langsung observasi dan nanti kami selingi untuk wawancaranya”.

Kepala Madrasah :”Ya pak, silahkan “

Peneliti :”Baik tadz, sementara begitu dulu saya permisi mau melanjutkan kegiatan lain. Jazakumullah khairan pak, assalamu’alaikum”.

Kepala madrasah :”nggih pak Handika, Wa’alaikumsalam”

CATATAN LAPANGAN

Narasumber/ Kode : Kepala Madrasah / B-01
Hari/Tanggal : Kamis/ 29 Juni 2023 - selesai
Tempat/ waktu : Ruang Kepala Madrasah / 09.00
Informan : Era Carica Omam Maulana, S.Pd
Pendidikan Terakhir : S1
Metode : wawancara
Keperluan : Kunjungan dan penyerahan Perijinan penelitian
Deskripsi : Pada hari kamis, 29 Juni 2023 peneliti menuju ruang kepala madrasah yang sebelumnya sudah berkomunikasi untuk melakukan wawancara pada hari tersebut. Peneliti menanyakan beberapa pokok pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara yang telah disusun.

1. Penetapan program kerja tentang kinerja guru

Peneliti : “Assalamu’alaikum bapak, mohon berkenan saya wawancara njih, untuk pertanyaan pertama, Bagaimana program kerja tentang kinerja guru ditetapkan?”

Informan : “kinerja guru adalah kemampuan maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya sebagai guru, yaitu dari mengelola pembelajaran, Menyusun program pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap kepala madrasah, Setelah itu kami menetapkan strategi dalam program kerja

2. Strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar

Peneliti : “Pertanyaan selanjutnya tadz, apa saja strategi untuk meningkatkan kinerja guru?”

Informan : “strategi peningkatan kinerja guru itu sebenarnya diawali dulu dengan pengisian EDM kemudian merumuskan dan menetapkan visi dan misi madrasah serta dilanjutkan dengan pembuatan program kerja, akandibawa kearah mana, seperti apa madrasah kedepanya. Memang ada beberapa perubahan visi misi yang saya lakukan pada tahun ini saya termasuk deprogram kerja, karena perlu adanya perubahan sesuatu tuntutan kearah yang lebih baik lagi”

Peneliti : selanjutnya bagaimana tadz?

Informan : “setelah pengisian EDM dan penetapan Visi dan Misi kami menetapkan program kerja diantaranya sasaran tentang kinerja guru. Sasaran kinerja guru yang merupakan faktor penting untuk kemajuan dimadrasah kami sangat perlu kita perhatikan dan kita berusaha tingkatkan agar menjadi lebih baik, “setelah sasaran kinerja ditetapkan kemudian kami baru menetapkan strategi-strategi apa yang kita gunakan. ide-ide untuk meningkatkan kinerja guru itu dengan menggunakan dua konsep. Konsep yang pertama adalah konsep yang dari luar dan konsep yang kedua adalah konsep dari dalam. Konsep dari luar ke dalam adalah program-program yang diarahkan dari luar madrasah, artinya program peningkatan kinerja konsep dari luar madrasah contohnya KKM (Kelompok kerja madrasah) atau kementerian Agama. Konsep yang kedua adalah dalam Ide peningkatan kinerja yang diambil oleh kepala dari dalam madrasah. Tim melalui analisiskekuatan, kelemahan dan peluang-peluang dari madrasahmendiskusikan bersama-sama kepala madrasah kemudian mengambil langkah-langkah penetapan bentuk strategi yang hendak dilakukan, Kepala madrasah membuat strategi peningkatan kinerja

guru melalui program kerja yang dituangkan didalam dokumen,dengan penambahan kadang pengurangan dari program sebelumnya. Hal ini disesuaikan dengan kemajuan zaman karena kinerja guru itu akan tetap bahkan bisa menurun manakala tidak dikawal dengan baik”,

3. Teknis penetapan dan yang dilibatkan

Peneliti : “untuk selanjutnya tadz, siapa saja yang dilibatkan dalam strategi peningkatan kinerja guru kemudian bagaimana teknisnya?”

Informan : “onggih pak terima kasih jadi untuk menetapkan sebuah program kerja itu tentu saja hampir sama dengan ketika kita menetapkan sebuah misi dan misi Madrasah karena pada dasarnya program itu dijabarkan dari adanya misi-misi dan tujuan untuk menetapkan sebuah program tentu kita tidak bisa melepaskan dari segala stakeholder salah satu diantaranya mungkin dari KKM atau pengawas madrasah kemudian dari Yayasan dan komite kemudian dari orang tua kemudian dari masyarakat kemudian dari tokoh pendidikan di lingkungan Madrasah itu semuanya perlu kita perlu kita gali sehingga kita bisa mengetahui sebenarnya apa sih yang diinginkan dari wali peserta didik

4. Pelaksanaan strategi

Peneliti :”terus bagaimana pelaksanaan strategi peningkatan kinerja?”.

Informan : “Strategi peningkatan kinerja guru dimadrasah kami lebih menitik beratkan pada program kerja yang telah diselesaikan dengan evaluasi kinerja di waktu sebelumnya diantara yang telah ditetapkan adalah dengan mengadakan program studi lanjutan lulusan SMA atau pondok pesantren untuk bisa mekajutkan ke jenjang S1 dan yang sudah S1 bisa ke jenjang S2, kemudian adanya peningkatan

kedisiplinan dari guru terutama dalam kehadiran dan ketuntasan dalam melaksanakan tugas, disamping itu kita juga menjadwalkan kegiatan pelatihan-pelatihan bagi guru secara berkala yang sebelumnya masih bersifat dadakan saat ini sudah dirutinkan, serta pemberian pembinaan dan pealtihan rutin kepada seluruh guru setiap dua 1 pekan sekali, dan juga ada pemberian penghargaan dengan beberapa kategori bagi guru : guru terramah, guru terdisiplin, dan lainnya serta adanya jadwal supervise dengan metode online dan off line ada juga penjadwalan pemberian tunjangan khusus bagi guru pilihan yang sudah”

5. Hasil capaian implementasi strategi

Peneliti : “Terima kasih tadz untuk jawaban dari pertanyaan saya yang keempat tadi yang sekarang pertanyaan yang kelima ini dari rangkaian strategi paling tidak ada enam poin itu bagaimana hasil capaian implementasi strategi tadz?”.

Informan : “ok lanjut nggih, dengan adanya program kegiatan ini banyak guru yang terus berprestasi dan animo masyarakat semakin meningkat dengan tambahnya murid setiap tahunya, dari setiap program yang telah ditetapkan dibuat SOP dan penanggung jawab untuk tindak lanjut. Jadi saya mendelegasikan kewenangan pada guru senior yang telah ditunjuk untuk dapat berkoordinasi setiap saat dengan para ketua program, terkait pelaksanaan kegiata dan kendala-kendala yang dihadapi. Kemudian dapat mengkomunikasikan dengan saya untuk dapat diambil langkah solusi. Namun jika ada kendala yang harus dibicarakan secara bersama-sama kita melakukan rapat bersama. Disamping kita juga memiliki agenda rutin untuk rapat evaluasi program. Melaksanakanevaluasi dari seluruh kegiatan yang telah

dilaksanakan oleh tim pelaksana sejauh mana tercapaiannya sejauh mana tingkat efektivitasnya dan sebagai sejauh mana kemanfaatan. Mana yang bisa kita terus laksanakan dan mana yang ternyata harus benahi.

Peneliti :”Terima kasih tadz atas waktunya kemudian terima kasih sebesar-besarnya atas informasi yang bapak berikan, semoga penelitian saya ini nanti akan memberikan kontribusi juga untuk MITQ Al manar”

Informan :”oke sama-sama”.

Ditranskripkan oleh peneliti dari hasil wawancara

Subjek Penelitian

Peneliti/ Pewawancara

Era Carica Omam maulana, S.Pd

Handika

CATATAN LAPANGAN

Narasumber/ Kode : Waka Kurikulum / B-02
Hari/Tanggal : Kamis/ 06 Juli 2023
Tempat/ waktu : kantor yayasan / 10.00
Informan : Amirul Hikam, S.Pd.I
Pendidikan Terakhir : S1
Metode : Wawancara
Keperluan : Verifikasi data penelitian
Deskripsi : Pada hari Kamis, 6 Juli 2023 peneliti menuju kantor yayasan yang sebelumnya sudah berkomunikasi untuk melakukan wawancara pada hari tersebut. Peneliti menanyakan beberapa pokok pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara yang telah disusun.

1. Peneliti : “Apakah jenengan mengetahui program-program yang dilaksanakan di MITQ Al Manar berkaitan peningkatan kinerja guru? Dari mana jenengan mengetahuinya?”

Informan : “Ya untuk program-program madrasah kami selaku yayasan tidak akan tahu ya jika tidak diajak komunikasi oleh madrasah. Jadi di MITQ Al Manar mengetahui program-program tersebut melalui rapat pengurus yayasan dan madrasah. Jikalau ada program baru yang akan di seenggarakan oleh madrasah kami diajak berembung ya, terkait apaitu programnya lalu pembiayaanya juga teknisnya. Setahu saya saat ini yang sudah dan sedang berjalan berkaitan peningkatan kualifikasi Pendidikan dengan program lanjut studi, dan lainnya.

2. Peneliti : “Apakah yayasan dilibatkan dalam penetapan program madrasah?”

Informan : “ dalam penetapan strategi peningkatan kinerja guru mengalami beberapa pengurangan, penggantian maupun penambahan. Hal tersebut menimbang situasi dan kondisi madrasah maupun kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan madrasah. Kami selaku komite madrasah mendukung program-program yang diselenggarakan khususnya terkait pembiayaan guna terlaksananya programmadrasah. Terkait kebijakan atau program madrasah, kami melalui rapat bersama wali murid dan madrasah melaksanakan musyawarah untuk menggali ide baru”

3. Peneliti : “Bagaimana pendapat anda tentang program-program yang ada dimadrasah?”

Informan : “ Menurut saya program yang sudah ada sudah cukup beragam, sudah bisa dikawal dan direalisasikan.

4. Peneliti : Menurut pendapat anda apakah ada peningkatan kinerja guru di MITQ Al Manar? Mengapa?

Informan : “ Kalau ditanya apakah MITQ Al Manar ada peningkatan kinerja gurun begini, Jika kita melihat atau membandingkan dengan madrasah lain di kabupaten klaten MITQ Al Manar banyak keunggulan terutama dalam kinerja gurunya.”

5. Peneliti : “Apakah peran yayasan dalam meningkatkan kinerja guru?”

Informan : “berkaitan dengan program kerja madrasah itu kami juga terlibat didalamnya dan banyak masukan dari kami selaku Yayasan terutama bagian Pendidikan kami selalu pantau juga perkembangannya untuk kemajuan Bersama terutama dalam mensukseskan program kerja yang telah dibuat dan disahkan”.

Ditranskripkan oleh peneliti dari hasil wawancara

Subjek Penelitian

Peneliti/ Pewawancara

Amirul Hikam, S.Pd.I

Handika

CATATAN LAPANGAN

Narasumber/ Kode : Waka Kurikulum / B-03
Hari/Tanggal : Kamis/ 29 Juni 2023
Tempat/ waktu : Ruang Guru / 10.00
Informan : Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I
Pendidikan Terakhir : S1
Metode : Wawancara
Keperluan : Verifikasi data penelitian
Deskripsi : Pada hari Kamis, 29 juni 2023 peneliti menuju ruangguru yang sebelumnya sudah berkomunikasi untuk melakukan wawancara pada hari tersebut. Peneliti menanyakan beberapa pokok pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara yang telah disusun.

1. Penetapan pelaksanaan program kerja tentang kinerja guru ditetapkan

Peneliti : "Bagaimana pelaksanaan program kerja tentang kinerja guru ditetapkan?"

Informan : "untuk meningkatkan kinerja guru kepala madrasah Ustadz Era carica selaku kepala madrasah beserta kami yang ditunjuk tentu saja merumuskannya terlebih dahulu, diawali dengan pengisian EDM yang sesuai dengan kondisi nyata kemudian perumusan maupun peninjauan ulang visi misi madrasah serta ditindak lanjut dengan program kerja kita dapat menentukan mana yang akan kita kembangkan dan jangka waktu yang kita rencanakan. di awal tahun pelajaran ini ada penyesuaian visi misi dan tujuan yang disampaikan bapak kepala karena menyesuaikan kondisi terbaru madrasah"

2. Strategi untuk meningkatkan kinerja guru

Peneliti : “strategi untuk meningkatkan kinerja guru dimadrasah ini seperti apa nggih?”

Informan : “Strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MITQ Al Manar Klaten, ditetapkan lewat beberapa komponen atau beberapa tim yaitu penyelesaian pengisian EDM untuk menetapkan Visi dan misi Madrasah terlebih dahulu, kemudian melakukan menetapkan sasaran program kerja madrasah dan jika telah tersusun maka dirapatkan bersama komite madrasah kemudian hasilnya disosialisasikan kepada dewan guru melalui rapat kerja yang telah ditentukan jadwalnya.

3. Teknis penetapan dan yang dilibatkan

Peneliti :” Siapa saja yang dilibatkan? bagaimana teknisnya?”

Informan :” Strategi untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dari berbagai arah, namun di MITQ Al Manar Klaten lebih dominan pada program kerja yang sudah ditetapkan yang disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan bersama dan program kerja sudah disosialisasikan ke semua warga madrasah kalau yang kami tangani berkaitan dengan pelaksanaan program saja sesuai arahan bapak Kepala madrasah jadi kami hanya sendikodawuh diantara program kerja yang diamanahkan ke saya diantaranya adalah adanya program lanjutan studi dan peningkatan lainnya dan disetiap semester ada penghargaan bagi guru yang masuk kriteria”

4. Pelaksanaan Strategi

Peneliti :”Kemudian bagaimana strategi tersebut dilakukan ?”

Informan : “ya memang program kerja madrasah yang semakin banyak tentu membutuhkan penangan yang ekstra pula. Bahkan kami seolah-olah tidak berhenti berkegiatan. Apalagi disini saya termasuk sebagai koordinator dari program tersebut begitu juga dengan waka kesiswaant, saya ditugaskan bapak kepala untuk membantu mengkoordinir program tersebut. Maka dari itu dibentuklah ketua program dan pengurus pada masing-masing program untuk lebih memudahkan dan mengoptimalkan pelaksanaan program kerja terkhusus dipeningkatan kinerja guru”.

5. Hasil capaian implementasi strategi

Peneliti :”Baik pak selanjutnya setelah dilaksanakannya program-program tersebut bagaimana hasilnya?”

Informan :”Alhamdulillah program-program yang madrasah tawarkan disambut baik oleh semua warga madrasah terutama guru, dan guru saat ini lebih banyak prestasinya

Peneliti :”oh njih bapak, terimakasih atas waktu dan informasi yang bapak berikan sekali lagi terima kasih.

Informan :”sama-sama pak”.

Ditranskripkan oleh peneliti dari hasil wawancara

Subjek Penelitian

Peneliti/ Pewawancara

Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I

Handika

CATATAN LAPANGAN

- Narasumber/ Kode : Waka kesiswaan/ B-04
- Hari/Tanggal : Jum'at/ 30 Juni 2023
- Tempat/ waktu : Ruang Tamu / 09.00
- Informan Penel. : Bayu Nur Rohmad, S.Pd
- Pendidikan Terakhir : S1
- Umur : 27 Tahun
- Metode : Wawancara
- Keperluan : Verifikasi data penelitian
- Deskripsi : Pada hari Jum'at, 30 Juni peneliti menuju ruang tamu umum yang sebelumnya sudah berkomunikasi untuk melakukan wawancara pada hari tersebut. Peneliti menanyakan beberapa pokok pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara yang telah disusun.
- Peneliti : "Assalamualaikum pak Bayu ?"
- Informan : "Wa'alaikum salam wr wb "
- Peneliti : "Mohon ijin bertanya njih pak, jenengan sebagai sebagai waka kesiswaan njih, saya ingin bertanya bagaimana pengembangan kinerja guru di Madrasah ini ditetapkan njih pak, apakah jenengan juga dilibatkan?"

Informan :“berkaitan penetapan strategi mutlak wewenang bapak kepala madrasah, kami memang dilibatkan untuk pengisian EDM dan penyusunan visi misi madrasah yang dilanjutkan membahas tujuan yang akan ditempuh serta program kerja, kami juga dimintai pendapat untuk mensukseskan program kerja madrasah”

Peneliti :”Dari berbagai macam program kerja dilaksanakan, bagaimana strategi tersebut dilakukan ?”

Informan :”Karena program kerja di MITQ Al Manar ini cukup banyak maka kami selalu berperan aktif dalam membantu bapak kepala madrasah dalam menyukseskan program kerja yang telah ditetapkan apapun amanah yang diberikan kepada kami maka akan kami laksanakan dengan sebaik-baiknya secara maksimal dan nanti ada evaluasi dan koordinasisetiap bulannya, terima kasih”.

Ditranskripkan oleh peneliti dari hasil wawancara

Subjek Penelitian

Peneliti/ Pewawancara

Bayu Nur Rohmad, S.Pd

Handika

Lampiran 7

ANALISIS DOKUMEN

Kode	: E.01
Hari,tanggal	: Jum'at, 30 Juni 2023
Waktu	: 14.00 – 15.00
Tempat	: Ruang Tata Usaha
Subjek	: Gambaran Umum Setting Penelitian
Metode	: Dokumentasi
Deskripsi	: Peneliti menemui kepala tata usaha untuk meminta ijin mendapatkan beberapa data yang dibutuhkan terkait gambaran umum lokasi penelitian. Setelah mempelajari dokumen, peneliti mendapatkan hasil data tentang letak geografis, sejarah berdirinya, profil Madrasah, visi misi, data guru dan karyawan serta data siswa.

Berikut ini hasil analisis peneliti terhadap dokumen-dokumen tersebut:

A. Letak Geografis

Secara geografis MITQ Al Manar Klaten terletak di dukuh Soko RT 017/ RW 08, Kelurahan Pundungsari, Kecamatan Trucuk, Kabupaten Klaten. Bangunan MITQ Al Manar dibangun diatas tanah seluas + 1.500 m² yang menghadap ke utara. Disebelah depan madrasah terdapat jalan desa yang lebar sehingga menguntungkan bagi madrasah dan sebelah timurnya dekat dengan lapangan sehingga bisa digunakan untuk berbagai kegiatan. Dilihat dari segi transportasi MITQ Al Manar berada di lokasi yang sangat strategis, yaitu diperbatasan wilayah Kecamatan trucuk dan kecamatan cawas dengan akses yang mudah terjangkau dan dekat dengan masjid warga dan juga satu kompleks dengan area madrasah, masjid tersebut digunakan siswasiswi untuk beribadah sholat berjamaah dan kegiatan lain.

B. Sejarah berdiri dan perkembangannya

a) Sejarah Singkat

MITQ Al Manar Klaten, merupakan salah satu madrasah tingkat dasar yang secara struktural di bawah binaan kementerian Agama dan Yayasan Al Manar Klaten. Sejarah berdirinya MITQ Al Manar Klaten yang dapat penulis sajikan adalah sebagai berikut: MITQ Al Manar Klaten, merupakan lembaga pendidikan swasta Islam, yang sampai tahun pelajaran 2023 selalu berdampingan dengan 4 lembaga pendidikan formal yang masih dalam satu Yayasan, yaitu PAUD Al Manar, Raudhotul Athfal Tahfidzul Qur'an (RATQ) Al Manar, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an (PPTQ) Al Manar dan MI Tahfidzul Qur'an (MITQ) Al Manar. Sebelum berdiri MITQ Al Manar terlebih dahulu berdiri Yayasan Al Manar Klaten yang dipelopori oleh Bapak Muslim, S.Pd.I selaku Ketua Yayasan, Ibu Supadmi, A.Md selaku sekretaris Yayasan dan Bapak Suswartomo selaku Bendahara Yayasan.

Pengurus Yayasan Al Manar pada tahun 2008 tepatnya tanggal 1 Juli 2008 secara resmi membuka MI Tahfidzul Qur'an Al Manar (MITQ) Al Manar dan juga unit lainnya yaitu Raudhatul Athfal Tahfidzul Qur'an (RATQ) Al Manar, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an (PPTQ) Al Manar. Pada tanggal 29 Oktober 2009 MI Tahfidzul Qur'an Al Manar (MITQ) Al Manar klaten telah resmi mendapatkan ijin operasional dari kementerian agama dan begitu juga sekolah lainnya di bawah Yayasan Al Manar.

Kepala Madrasah sejak berdiri tahun 2008 sampai sekarang mengalami beberapa kali pergantian, yaitu: 1) Bapak Muhammad Yunus, S.Pd 2) Bapak Amirul Hikam, S.Pd.I, 3) Bapak Dirman, M. Pd 4) Bapak Amirul Hikam, S.Pd.I, 5) Bapak Era Carica Omam Maulana, S.Pd, sampai saat ini. Dalam perjalanannya hingga sekarang MITQ Al Manar Klaten setiap tahun mengalami peningkatan yang baik yang berkaitan dengan kepercayaan masyarakat yang memasukkan putra putrinya maupun peningkatan dari segi prestasi yang diperoleh, serta bangunan fisik yang semakin membaik dari lantai satu berkembang sampai lantai tiga.

b) Identitas Madrasah

Nama Sekolah / Madrasah : MITQ Al Manar Klaten
Nomor Statistik Madrasah : 111233100071

Alamat Madrasah : Soko RT 017/ RW 08, Pundungsari, Trucuk,
Klaten, Jawa Tengah
Kecamatan : Trucuk
Kabupaten / Kota : Klaten
Provinsi : Jawa Tengah
Kode Pos : 57463
Telepon / Faksimile : 082135566220 / -
E-mail : mitq.almanar@yahoo.com
Status Madrasah : Swasta
Nama Yayasan : Yayasan Al Manar Klaten
No. Akte Pendirian Terakhir : Kd.11.10/PP.00.4/1861/2009
Tahun Berdiri Madrasah : 20 Oktober 2009
Status Akreditasi / Tahun : Terakreditasi B / 2019

B. Data Jumlah Siswa

Data Jumlah siswa MITQ Al Manar tahun 2023

NO	KELAS	JUMLAH		TOTAL
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Kelas I	31	30	61
2	Kelas II	36	27	63
3	Kelas III	22	19	41
4	Kelas IV	31	23	54
5	Kelas V	32	22	54
6	Kelas VI	26	28	54
	TOTAL	178	149	327

C. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI MITQ AL MANAR



D. Data Guru dan Karyawan

NO	Nama	Pendidikan Terakhir	Status
1	Era Carica Omam Maulana, S.Pd	S1	GTY
2.	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I	S1	GTY
3.	Bayu Nur Rahmat	S1	GTTY
4.	Tadzkirotun Nuki Handini, SE	S1	GTTY
5.	Nurhidaya, S.Pd	S1	GTTY
6.	Aulia Ruslaini, SS	S1	GTTY
7.	Erma Sukma Wijayanti, S.Pd	S1	GTTY
8.	Evi Agustin Widyaningrum	D2	GTTY
9.	Santi Widuri, S.Pd	S1	GTTY
10.	Nisha Angga Dewi, A.Md	D3	GTTY
11.	Faret Nusirwan, S.Pd	S1	GTTY
12.	Yasin, S.Pd	S1	GTTY
13	Aprilia Dyah Ayu Wijayanti, S.Pd	S1	GTTY
14	Mahfud Heru Fatoni, S.Pd.I	S1	GTY
15	Wagini, S.Pd	S1	GTY
16	Rosmarina Kacong, A.Md	D3	GTY
17.	Sugiyono, A.Md	D3	GTY

18.	Hendro Prayitno	D2	GTTY
19.	Uswatun Hasanah	D2	GTTY
20.	Suratmi, S.Pd.I	SMA	GTTY
21.	Ghaziyatul Marfu'ah	S1	GTTY
22.	Afifah Sholihah	D2	GTTY
23.	Dea Amalia Maliha	SMA	GTTY
24.	Abdurrahman AL Khozi AL Hafizh	SMA	GTTY
25.	Muhamad Gusan AL Hafizh	S1	GTTY
26.	Rizky Pujyanto	D2	GTTY
27.	Agung Nurrokhim	D2	GTTY
28.	Fathur Rosyad	SMA	GTTY
29.	Sunardi, S.Psi	S1	GTTY
30.	Amirul Hikam, S.Pd.I	S1	GTY
31.	Komar Khodor Ali	SMA	
32	Suranta	SMK	KTY
32	Yayuk	SMA	KTTY

ANALISIS DOKUMEN

- Kode : E.02
- Hari, tanggal : Jum'at, 7 Juli 2023
- Waktu : 08.30 – 09.00
- Tempat : Ruang Kepala
- Subjek : Dokumen Penetapan Visi Misi Madrasah
- Metode : Dokumentasi
- Deskripsi : Peneliti menemui Kepala Madrasah untuk meminta izin mendapatkan beberapa data yang dibutuhkan yaitu terkait penetapan visi dan misi madrasah. Kepala madrasah menunjukkan dokumen-dokumen tersebut. Setelah mempelajari dokumen, peneliti mendapatkan hasil data yang dibutuhkan.

Berikut ini hasil analisis peneliti terhadap dokumen-dokumen tersebut:

A. Visi Madrasah

Mencetak Generasi Qur'ani, Cerdas, Kreatif, Terampil dan Mandiri

B. Misi Madrasah

1. Menyediakan lembaga formal yang Islami bagi masyarakat luas
2. Membekali anak didik dengan kecerdasan Intelektual, Spiritual, Emosional dan Sosial
3. Mewujudkan paradigma berwawasan ilmu pengetahuan dengan Al Qur'an dan As Sunah sebagai rujukan

C. Tujuan Madrasah

1. Membina peserta didik untuk menjadi insan muttaqin yang cerdas, berakhlak mulia dan terampil
2. Menumbuhkan kesadaran dan pembiasaan dalam melaksanakan ibadah
3. Membiasakan perilaku Islami, ramah, aman, tertib dan disiplin dilingkungan madrasah
4. Terlaksana proses belajar mengajar dan bimbingan secara aktif, efektif, kreatif dan menyenangkan
5. Mengembangkan potensi akademik, minat dan bakat siswa melalui layanan dan bimbingan konseling dan kegiatan ekstrakurikuler
6. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berprestasi
7. Mempersiapkan peserta didik untuk menuntaskan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun

ANALISIS DOKUMEN

Kode : E.03

Hari, tanggal : Sabtu, 08 juli 2023

Waktu : 09.00 – 10.00

Tempat : Ruang administrasi

Subjek : Dokumen Kurikulum, Data prestasi siswa

Metode : Dokumentasi

Deskripsi : Peneliti kembali mengumpulkan data melalui dokum kurikulum terkait dengan struktur dan program pembelajaran. Peneliti menemui waka kurikulum di ruang administrasi dan diberikan buku KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan). Waka kurikulum sangat kooperatif menyediakan pula data prestasi siswa yang tersimpan di ruang administrasi. Setelah mempelajari dokumen, peneliti mendapatkan hasil data yang dibutuhkan.

Berikut ini hasil analisis peneliti terhadap dokumen-dokumen tersebut:

A. Struktur Kurikulum

MATA PELAJARAN		ALOKASI WAKTU					
		BELAJAR PER-MINGGU					
		I	II	III	IV	V	VI
Kelompok A							
1	Pendidikan Agama Islam						
	a. Al-Qur'an Hadis	2	2	2	2	2	2
	b. Akidah Akhlak	2	2	2	2	2	2
	c. Fiqih	2	2	2	2	2	2
	d. Sejarah Kebudayaan Islam	-	-	2	2	2	2
	e. Bahasa Arab	2	2	2	2	2	2
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarga negaraan	5	5	6	5	5	5
3	Bahasa Indonesia	8	9	10	7	7	7
4	Matematika	5	6	6	6	6	6

5	Ilmu Pengetahuan Alam	-	-	-	3	3	3
6	Ilmu Pengetahuan Sosial	-	-	-	3	3	3
Kelompok B							
1	Seni Budaya dan Prakarya	4	4	4	5	5	5
2	Pendidikan Jasmani, Olah Raga, dan Kesehatan	4	4	4	4	4	4
Jumlah		34	36	40	43	43	43
Muatan Lokal							
1	Bahasa Jawa	2	2	2	2	2	2
2	Bahasa Inggris	2	2	2	2	2	2
3	Baca Tulis Al Qur'an	2	2	2	2	2	2
4	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2	2	2	2

Muatan Khusus							
1	Tahfizhul Qur'an	√	√	√	√	√	√
2	Tahfizhul Hadits	√	√	√	√	√	√
3	Do'a dan Sholat	√	√	√	√	√	√
4	Tahsinul Qiro'ah / Tilawah	√	√	√	√	√	√
Ektra Kuriluler							
1	Tapak Suci	-	-	√	√	√	√
2	Pramuka / Kepanduan	-	-	√	√	√	√
3	Al Manar FC	-	-	√	√	√	√
4	Da'i Kids / Muhadhoroh	-	-	√	√	√	√
5	JAMQU (Jum'at bersama Al Qur'an)	√	√	√	√	√	√
Pengembangan Diri							
1	TPA/TPQ	√	√	√	√	√	√
2	Sholat Berjama'ah	√	√	√	√	√	√
3	Sholat Dhuha	√	√	√	√	√	√
4	Dzikir dan Do'a	√	√	√	√	√	√
5	Infaq / Shodaqoh pagi	√	√	√	√	√	√
6	Mabit	-	-	√	√	√	√

B. Data prestasi guru dan siswa

No	Event	Tingkat	Juara	Keterangan
1	Turnamen bulu tangkis HAB ke-77 Kemenag RI Guru Putra	Kabupaten	Juara 1	Guru
2	Lomba Tahfidzul Qur'an guru SD/MI	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 3	Guru
3	Bupati Sleman Cup IV	Nasional	Juara 1	Siswa
4	Lomba olah raga Futsal guru SD/MI	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 1	Guru
5	Lomba Kepala Berprestasi	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
6	Lomba Guru Berprestasi	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
7	Lomba Guru saintifik	Se-Karesidenan Surakarta	Juara 2	Guru
8	Lomba OSN	Kabupaten	Juara 3	Siswa
9	Lari 60 m	Sub Rayon	Juara 1	Siswa
10	Tilawah	Sub rayon	Juara 2	Siswa
11	Pidato	Sub rayon	Juara 3	Siswa
12	Pencak silat UNS Open	Provinsi	Juara 1	Siswa

ANALISIS DOKUMEN

Kode : E.04

Hari, tanggal : Senin, 10 Juli 2023

Waktu : 08.30 – 09.00

Tempat : Ruang Guru

Subjek : Dokumen Program Kerja

Metode : Dokumentasi

Deskripsi : Peneliti meminjam buku pedoman / dokumen yang ada pada program khusus untuk menggali data-data yang peneliti butuhkan. Setelah mempelajari dokumen, peneliti mendapatkan hasil data yang dibutuhkan.

Berikut ini hasil analisis peneliti terhadap dokumen-dokumen tersebut:

1. Peningkatan kualifikasi Pendidikan guru
2. Peningkatan kedisiplinan guru
3. Supervisi tidak langsung melalui pembinaan guru
4. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan guru
5. Pemberian penghargaan bagi guru berprestasi
6. Supervise pembelajaran guru.