

**MANAJEMEN KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
DI MI KHR ILYAS RANTEWRINGIN**



**Oleh:
RENI KURNIASIH
NIM. 2348115**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM STUDI PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA KEBUMEN
2025**

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada
Direktur Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama

Kebumen

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin:

Yang ditulis oleh :

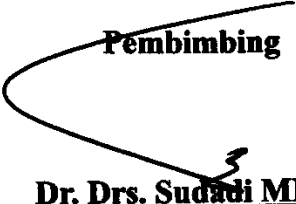
Nama : Reni Kurniasih
NIM : 2348115
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2025

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Kebumen, 9 Mei 2025

Pembimbing


Dr. Drs. Sudadi MPd.I
NIDN.2112105601

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul : Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin telah dipertahankan di hadapan sidang dewan penguji tesis pada :

Hari : Senin
Tanggal : 19 Mei 2025
Pukul : 14.00 – 15.00 WIB

Oleh:

Nama : Reni Kurniasih
NIM : 2348115
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang : Dr. Imam Subarkah, M.Pd.
Sekretaris Sidang : Faisal, M.Ag
Penguji I : Dr. M. Bahrul Ilmic, S.Ag.M.Hum
Penguji II : Dr. Umi Arifah, S.Pd.I, M.M

()
()
()
()

Kebumen, Mei 2025

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen



Direktur,


Dr. Atim Rinawati, M.Pd.
NIDN. 2126058701

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertIbu tangan di bawah ini :

Nama : Reni Kurniasih

NIM : 2348115

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagaian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, Mei 2025

Yang Membuat Pernyataan



METERAI
TEPAPEL
20
DEAMX205923640

Reni Kurniasih

NIM. 2348115

MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ. وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-Mulah engkau berharap."

Surah Al-Insyirah (94:7-8)¹

¹ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Tafsirnya*, (Kementerian Agama RI, 2010)

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen.
2. Jajaran Dosen Pascasarjana IAINU Kebumen sebagai sumber inspirasi.
3. Ibunda tersayang yang telah memberikan doa sepanjang masa.
4. Suami tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungannya.
5. Anak- anakku terkasih yang telah pengertian dan memberi semangat.
6. Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin yang telah memberikan ijin untuk menuntut ilmu serta memberikan motivasi, dorongan agar semangat untuk belajar dan berkarya.
7. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.

ABSTRAK

Reni Kurniasih, NIM: 2348115. *Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin*, Tesis, Program Pascasarjana IAINU Kebumen, 2025

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh mutu pendidikan yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya hasil belajar siswa, kurangnya inovasi pembelajaran, serta minimnya keterlibatan guru dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen kinerja kepala madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara spesifik bagaimana kepala madrasah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerjanya guna meningkatkan mutu pendidikan.

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model interaktif melalui tahapan pencatatan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan dilakukan dengan 3 tahapan: (1) Perencanaan dilakukan melalui penyusunan program peningkatan mutu, perumusan visi dan misi, serta integrasi ke dalam kurikulum dan program strategis. (2) Pelaksanaan mencakup pembinaan dan pengembangan guru dan siswa, pengawasan, pemberian motivasi, penegakan disiplin, dan penghargaan. (3) Evaluasi dilakukan melalui monitoring berkala, supervisi, laporan kinerja, dan analisis kepuasan stakeholder. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja kepala madrasah berperan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen kinerja, kepala madrasah, mutu pendidikan

ABSTRACT

Reni Kurniasih, NIM: 2348115. Performance Management of the Madrasah Head in Improving Education Quality at MI KHR Ilyas Rantewringin, Thesis, Graduate Program of IAINU Kebumen, 2025

This research was motivated by the suboptimal quality of education, as indicated by low student learning outcomes, a lack of innovation in teaching, and limited teacher involvement in continuous professional development. Therefore, efforts to improve educational quality are needed through the optimization of the principal's performance management. This study aims to specifically examine how the principal plans, implements, and evaluates their performance in order to enhance the quality of education.

A qualitative approach was employed, with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using an interactive model involving the stages of data recording, reduction, presentation, and conclusion drawing.

The research findings reveal that the performance management of the principal in improving the quality of education, particularly in student management, is carried out through three stages: (1) Planning is conducted through the preparation of quality improvement programs, the formulation of vision and mission statements, and their integration into the curriculum and strategic programs. (2) Implementation includes the coaching and development of teachers and students, supervision, motivation, discipline enforcement, and reward systems. (3) Evaluation is carried out through periodic monitoring, supervision, performance reporting, and stakeholder satisfaction analysis. These findings indicate that the principal's performance management plays a strategic role in enhancing the quality of education.

Keywords: *Performance management, principal, education quality*

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam skripsi ini berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	Be
ت	tā'	T	Te
ث	sā'	ṡ	Es titik atas
ج	Jim	J	Je
ح	hā'	ḥ	ha titik di bawah
خ	khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zettitik di atas
ر	rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	s{ād	Ṣ	Es titik di bawah
ض	d}ād	ḍ	De titik di bawah

ط	t}ā'	ṭ	Te titik di bawah
ظ	z{ā'	ẓ	Zet titik di bawah
ع	'ayn	...‘...	Koma terbalik (di atas)
غ	Gayn	G	Ge
ف	fā'	F	Ef
ق	qā'f	Q	Qi
ك	kā'f	K	Ka
ل	lā'm	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	hā'	H	Ha
ء	Hamzah	...’...	Apostrof
ي	yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis rangkap

متعدين	Ditulis	Muta’aqqidin
عدة	Ditulis	Iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan, ditulis h.

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كارمةاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al- auliyā'</i>
-------------	---------	----------------------------

2. Bila tā'marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis

القرطفا	كز Ditulis	<i>Zakātul-fitri</i>
---------	------------	----------------------

D. Vokal Pendek

ـَ /	Kasrah	ditulis	I
ـَ /	Fathah	ditulis	A
ـُ /	Dhammah	ditulis	U

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية fathah + alif maqṣūr	Ditulis ditulis ditulis	Ā <i>jāhiliyyah</i> ā
يسعي Kasrah + ya mati مجيد	ditulis ditulis ditulis	<i>yas'ā</i> ī <i>majīd</i>
Dammah + wawu mati	ditulis	ū
فرضو	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya"mati بينكم	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قول	Ditulis Ditulis	Au Qaulun

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	Ditulis	a"antum
أعدت	Ditulis	u,,iddat
لئن شكرتم	Ditulis	la"in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qomariyyah

القران	Ditulis	al-Qur" ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf I (el) nya

السماء	Ditulis	As-Samā"
الشمس	Ditulis	Asy-Syams

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tesis yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (Iainu) Kebumen.

Penulis sangat menyadari penuh bahwa terselesainya tesis ini banyak pihak yang memberikan arahan, dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak lupa pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih tidak terhingga kepada:

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd. selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Sudadi M.Pd. selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Semua dosen Pascasarjana IAINU Kebumen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama menuntut ilmu di Pascasarjana.
5. Ibu Hj. Sutriyatmi selaku Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin Kecamatan Buluspesantren yang telah memberikan ijin untuk penelitian ini.
6. Bapak Kyai Zakaria Ansor selaku Ketua Komite MI KHR Ilyas Rantewringin Kecamatan Buluspesantren.
7. Guru-guru MI KHR Ilyas Rantewringin yang terlibat dalam proses penelitian.
8. Ibunda Soimah dan Ibunda Sri Suwarni yang telah mendoakan dan memberikan semangatnya dalam penulisan tesis ini.

9. Kepada suami dan anak- anakku yang telah memberikan pengertian, kesabaran, pengorbanan yang tiada batas serta motivasi sehingga terselesaikannya tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdatul Ulama (IAINU) Kebumen.

Selanjutnya kepada semua yang telah membantu penyusunan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih. Semoga kebaikan yang diberikan akan mendapatkan balasan dari Allah SWT sebagai amal ibadah. Tesis ini tentunya masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk kebaikan pada tahap selanjutnya.

Kebumen, Mei 2025

Penulis



Reni Kurniasih
NIM.2348115

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 8
A. Deskripsi Teori	8
1. Teori Manajemen Kinerja	8
a. Pengertian Manajemen Kinerja	8
b. Tujuan Manajemen Kinerja	10
c. Implementasi Manajemen Kinerja	11
2. Teori Mutu Pendidikan	18
a. Pengertian Mutu Pendidikan	18
b. Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan	19
c. Standar Mutu Pendidikan	20
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Berpikir	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 31
A. Jenis Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Informan Penelitian	32
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Keabsahan Data	35
F. Analisis Data	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
1. Identitas Madrasah	39
2. Letak Geografis	40
3. Sejarah berdirinya MI KHR Ilyas Rantewringin	40
4. Visi dan Misi MI KHR Ilyas Rantewringin	41
5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	43
6. Data Peserta Didik	48
7. Sarana dan Prasarana	50
8. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Prestasi Siswa	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian	52
1. Perencanaan kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	52
2. Pelaksanaan kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	62
3. Evaluasi kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	80
C. Analisis Pembahasan	87
1. Perencanaan kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	88
2. Pelaksanaan kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	90
3. Evaluasi kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin	93
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN- LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Identitas Madrasah	39
Tabel 4.2 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	48
Tabel 4.3 Data Pendidikan Formal Terakhir	49
Tabel 4.4 Data Siswa	50
Tabel 4.5 Data Sarana dan Prasarana	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir	29
Gambar 4.1 Foto Gedung Madrasah	39
Gambar 4.2 Wawancara dengan Kepala Madrasah	54
Gambar 4.3 Wawancara dengan guru	57
Gambar 4.4 Foto rapat guru	59
Gambar 4.5 Workshop IKM	63
Gambar 4.6 Pembiasaan siswa bersalaman	66
Gambar 4.7 Pembiasaan siswa TPQ	68
Gambar 4.8 Pembiasaan siswa Tahfiz	69
Gambar 4.9 Kegiatan ekstrakurikuler pramuka	69
Gambar 4.10 Kegiatan ekstrakurikuler drumband	70
Gambar 4.11 Kegiatan parenting	74
Gambar 4.12 Pertemuan paguyuban	75
Gambar 4.13 Koordinasi paguyuban wali murid	77
Gambar 4.14 Hasil PKKM	85
Gambar 4.15 Kegiatan diskusi guru	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	104
Lampiran 2 Pedoman Observasi	107
Lampiran 3 Pedoman Wawancara	109
Lampiran 4 Pedoman Dokumentasi	111
Lampiran 5 Catatan Hasil Lapangan (Observasi)	113
Lampiran 6 Hasil Dokumentasi	115
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	120
Lampiran 8 Surat Keterangan telah Penelitian	121
Lampiran 9 Nota Konsultasi Bimbingan	122
Lampiran 10 Riwayat Hidup	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam membangun peradaban bangsa. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia.¹ Keberhasilan untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu, perlu adanya pengelolaan lembaga yang efektif dan efisien dalam segala aspek, baik aspek sumber daya manusia, keuangan, serta sarana prasarana. Pengelolaan lembaga yang efektif dan efisien dapat tercapai jika pengelola atau pemimpinnya kompeten, yaitu bersifat terbuka dan mudah beradaptasi.²

Manajemen kinerja kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI). Hal ini ditegaskan dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, yang menyebutkan bahwa kepala madrasah memiliki tugas pokok dalam melaksanakan fungsi manajerial, supervisi akademik, serta pengembangan kewirausahaan guna meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.³ Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab atas aspek administratif, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menjamin kualitas proses pembelajaran, pembinaan peserta didik, dan pengelolaan tenaga pendidik.

Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah juga memperkuat peran strategis kepala madrasah melalui lima kompetensi utama, yakni kepribadian, manajerial, kewirausahaan,

¹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003

² Arafat, Ely, M., Hendry, H., & Asmiatiningsih, S. *Kepemimpinan adaptif dan responsif: Panduan praktis untuk memimpin dalam era perubahan*. (Literasi Nusantara. Retrieved from <https://www.repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/146/>. 2024) hlm. 21

³ Kementerian Agama Republik Indonesia. (2017). *Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah*. Jakarta: Kementerian Agama RI

supervisi, dan sosial. Kompetensi manajerial secara khusus menekankan kemampuan kepala madrasah dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan sistem pengelolaan pendidikan berbasis mutu.⁴ Dalam konteks Kementerian Agama, kinerja kepala madrasah menjadi salah satu komponen utama dalam Evaluasi Diri Madrasah (EDM) dan Rencana Kerja Madrasah (RKM), yang menjadi dasar perencanaan dan pengembangan madrasah secara berkelanjutan.⁵

Direktorat KSKK Madrasah Kemenag dalam Panduan Supervisi Akademik dan Manajerial oleh Kepala Madrasah menjelaskan bahwa kepala madrasah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab melakukan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan. Supervisi ini bertujuan memastikan terciptanya proses pembelajaran yang efektif, efisien, dan berorientasi pada capaian standar nasional pendidikan.⁶

Standar nasional pendidikan merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Standar mutu pendidikan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang terdiri dari 8 standar yaitu (1) standar kompetensi lulusan, (2) standar isi, (3) standar proses, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.⁷

Pembahasan mutu pendidikan pada penelitian ini, difokuskan pada pengelolaan kesiswaan. Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi,

⁴ Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kemendiknas

⁵ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam. (2020). *Petunjuk Teknis Evaluasi Diri Madrasah dan Rencana Kerja Madrasah (EDM-RKM)*. Jakarta: Kementerian Agama RI

⁶ Direktorat KSKK Madrasah. (2021). *Panduan Supervisi Akademik dan Manajerial oleh Kepala Madrasah*. Jakarta: Kementerian Agama RI

⁷ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 "*Penjamin Mutu*" diakses 21 November dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendiknas63-2009SPMP.pdf>

atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan yang akan memperlancar upaya peningkatan kualitas pendidikan.⁸ Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup *input*, proses dan *out put*.

Mutu pendidikan di tingkat MI, tidak hanya dilihat dari aspek akademik semata, tetapi juga mencakup kemampuan siswa dalam menguasai kompetensi dasar keagamaan, karakter, dan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas lembaga pendidikan ini. Dengan demikian, mutu pendidikan di MI adalah upaya terpadu untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kepribadian dan akhlak mulia sesuai ajaran Islam.⁹

Permasalahan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) masih banyak ditemukan, di antaranya dari sisi kesiswaan, yaitu rendahnya motivasi belajar siswa dan kurangnya pembinaan karakter, serta minimnya kegiatan ekstrakurikuler yang mampu mengembangkan potensi dan kepribadian siswa secara holistik. Masih banyak terdapat MI yang belum memiliki manajemen yang profesional dan berbasis data. Perencanaan program yang belum optimal, lemahnya supervisi akademik, serta kurangnya keterlibatan komite madrasah menyebabkan proses pengambilan keputusan tidak berjalan efektif. Kombinasi dari lemahnya pembinaan siswa dan kurangnya tata kelola madrasah yang baik berdampak langsung pada mutu lulusan yang belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional maupun nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khas MI.¹⁰

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia bukan diakibatkan oleh rendahnya *input* pendidikan, akan tetapi salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengelolaan manajemen madrasah oleh kepala madrasah.¹¹ Manajemen kepala madrasah setidaknya dapat dilihat dari paradigma baru manajemen pendidikan bahwa kepala madrasah sedikitnya mampu melaksanakan berbagai strategi berdasarkan fungsinya. Fungsi-fungsi tersebut

⁸ Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia. *Keputusan Menteri Agama (KMA) No. 184 Tahun 2019 tentang Pedoman Implementasi Kurikulum pada Madrasah*. Jakarta: Kemenag RI.2019

¹⁰ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama Republik Indonesia. (2022). *Evaluasi mutu pendidikan madrasah*. <https://pendis.kemenag.go.id/>

¹¹ Martinis Yamin, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, (Jakarta:GP Press, 2017)hlm.77

adalah, *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator*.¹² Hal tersebut harus dilaksanakan secara sistematis dan terus menerus melalui perencanaan, pengorganisasian, monitoring dan evaluasi agar target sekolah dapat dicapai dengan lebih efisien dan efektif atau bermutu.

Pelaksanaan manajemen kinerja madrasah tidaklah ringan. Banyak tantangan yang dihadapi kepala madrasah seperti keterbatasan pelatihan manajemen, kurangnya dukungan anggaran, dan resistensi perubahan dari guru menjadi hambatan utama dalam penerapan manajemen kinerja di madrasah.¹³ Terlebih dalam era pasca-pandemi dan kemajuan digital, kepala madrasah dihadapkan pada tantangan baru seperti kebutuhan transformasi digital pendidikan, peningkatan kompetensi SDM, serta tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi. Kementerian Agama menekankan pentingnya transformasi layanan digital di madrasah dan pengembangan penilaian kinerja kepala madrasah berbasis digital.¹⁴

Pelatihan berkelanjutan bagi Kepala Madrasah juga masih minim dilakukan serta kurangnya sistem monitoring yang objektif menyebabkan kepala madrasah sering bekerja tanpa indikator kinerja yang terukur. Hal ini berdampak pada tidak konsistennya implementasi program peningkatan mutu pendidikan.¹⁵

Pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk mengatasi tantangan tersebut, Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2024, misalnya, mengatur tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam

¹² Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)

¹³ Pratama, A. R., & Setyowati, L.. "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Merdeka Belajar." (*Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 12(3), 221–240. doi:10.21043/jipi.v12i3.8756. tahun 2023)

¹⁴ Kementerian Agama RI. *Reviu Juknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah, Kemenag Tekankan Aspek Transformasi Digital dan Kewirausahaan* (2024) diakses melalui <https://kemenag.go.id/nasional/reviu-juknis-penilaian-kinerja-kepala-madrasah-kemenag-tekankan-aspek-transformasi-digital-dan-kewirausahaan-6uWJD?>

¹⁵ Imelda, M., Lathifah, Z. K., Haris, R. ., & Kurniawan, I. *Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Madrasah. Al - Kaff: Jurnal Sosial Humaniora*, 2(1), 30–40. (2024) <https://doi.org/10.30997/alkaff.v2i1.11879>

pelaksanaan tugas- tugas pendidikan .¹⁶ Selain itu, Kementerian Agama melalui Direktorat Kurikulum, Sarana, Kelembagaan, dan Kesiswaan (KSKK) Madrasah telah merilis Rapor Kinerja Madrasah (RKM) berbasis digital yang mengintegrasikan data mutu pendidikan untuk memudahkan pemetaan dan evaluasi kinerja madrasah .¹⁷

Penelitian tentang manajemen kinerja kepala madrasah menjadi sangat penting untuk dilakukan mengingat banyaknya tantangan yang dihadapi saat ini. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi kepala madrasah, tetapi juga merumuskan strategi efektif yang dapat diterapkan yaitu meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin menunjukkan bahwa kepercayaan masyarakat yang semakin positif terhadap MI KHR Ilyas Rantewringin. Hal ini dibuktikan dengan peminat siswa dari tahun ke tahun yang terus meningkat. Sebelum dipimpin oleh Sutriyatmi jumlah siswa kurang dari 120. Sekarang di tahun pelajaran 2024/2025, jumlah siswa di MI KHR Ilyas Rantewringin mencapai 210 anak. Selain itu, MI KHR Ilyas Rantewringin memiliki banyak prestasi yang telah dicapai baik akademik dalam hasil belajar siswa maupun nonakademik dalam berbagai kegiatan perlombaan. Hal ini tentunya merupakan hasil kinerja kepala madrasah yang berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan mutu madrasah yang dapat dibuktikan dengan berbagai keberhasilan yang dicapai peserta didik. Selain itu, hasil dari Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) yang dilakukan oleh Kementerian Agama menunjukkan nilai tertinggi di wilayah Kecamatan Buluspesantren. Berdasarkan kondisi tersebut, dilakukanlah penelitian untuk mengkaji lebih

¹⁶Imran Tutuli ,<https://www.imrantululi.net/read/175/permendikbudritsek-nomor-25-tahun-2024-tentang-ketentuan-pemenuhan-beban-kerja-guru-kepala-sekolah-dan-pengawas-sekolah?>

¹⁷Kementerian Agama RI. *Kemenag Integrasikan Data Mutu Pendidikan dalam Rapor Kinerja Madrasah Digital* (2024) diakses melalui <https://kemenag.go.id/nasional/kemenag-integrasikan-data-mutu-pendidikan-dalam-rapor-kinerja-madrasah-digital-jnImb?>

dalam mengenai manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan mutu dengan judul “Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin.”

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin?
2. Bagaimana pelaksanaan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin?
3. Bagaimana evaluasi kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin khususnya pengelolaan kesiswaan?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin.
3. Untuk mengetahui evaluasi kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka kegunaan atau manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam khususnya tentang manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah untuk memperbaiki manajemen kinerja, sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan peneliti tentang manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembanding untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama penelitian terkait aspek-aspek manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah, sehingga penelitian ini dapat menambah pengetahuan untuk mengembangkan dan menemukan teori baru.

d. Bagi perpustakaan Pascasarjana IAINU Kebumen.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya tentang manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

e. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam, utamanya tentang manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Teori Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan¹

G.R Terry dalam bukunya “ *The principle of Management*” mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

“Bahwa manajemen adalah: a) *Management is the force that runs an enterprise and is responsible for its success or failure* (manajemen adalah kekuasaan yang mengatur suatu usaha dan tanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dari padanya), b) *Management is the performance of conceiving and achieving of utilizing human talents and resources* (manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan bakat bakat dan sumber sumber manusia), c) *Management is the simply getting things done through people* (manajemen secara sederhana adalah melaksanakan perbuatan perbuatan tertentu dengan tenaga orang lain”²

Konsep fungsi dasar manajemen menurut George R. Terry dalam Euis Karwati dan Donni Juni yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), mengerakkan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*).³

¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 11

² Sartono, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan,” hlm..33.

³ Euis Karwati dan Donni Junni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 143.

Kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.⁴ Kinerja merupakan indikator keberhasilan personil, tim, atau suatu unit organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan perilaku yang diharapkan.⁵

Kinerja didefinisikan sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.⁶

Menurut Bacal dikutip oleh Wibowo memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.⁷

Manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah proses yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan mengembangkan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam waktu tertentu.⁸

Amstrong menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah perkembangan individu dengan kompetensi dan komitmen bekerja menuju pencapaian tujuan yang bermakna dan bersama dalam sebuah

⁴ A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru* (Jakarta : PT Intimedia Ciptanusantara, 2008), hlm. 48.

⁵ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta : Salemba Empat 2007), hlm. 337.

⁶ Akdon, *Strategic Management*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 166

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), Cet. 12, hlm. 7

⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 25

organisasi yang mendukung dan mendorong prestasi mereka.⁹ Rucky mendefinisikan manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai.¹⁰

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen kinerja di atas, dapat disimpulkan manajemen kinerja adalah suatu proses perumusan tujuan, adanya komunikasi, kerjasama, umpan balik, penilaian kinerja dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan individu dengan tujuan yang sama.

b. Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan manajemen kinerja menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak dalam buku *Kinerja Pegawai*:

Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.¹¹

Manajemen kinerja dalam peningkatan mutu siswa dikatakan berhasil apabila memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya sehingga kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotorik berkembang.¹²

⁹ Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006), hlm.1

¹⁰ Achmad S. Rucky., *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Gramedia Pustaka, 2003), hlm.6

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.3.

¹² Nur Efendi, *Islamic Education Leadership : Praktek Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Kalimedia, 2017), hlm.100.

Dengan demikian, tujuan manajemen kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja organisasi, tim dan individu dalam suatu keterkaitan, agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu.

c. Implementasi Manajemen Kinerja

Teori manajemen kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendekatan dari Ken Blanchard dan Garry Ridge. Teori ini terdiri dari tiga tahap utama, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja, yang masing-masing memiliki peran penting dalam mendorong tercapainya tujuan pendidikan..¹³

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Perencanaan adalah proses di mana pekerja dan manajer bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan..¹⁴

Indikator *Performance planing* yang diungkapkan oleh Blanchard dan Garry Ridge dalam buku manajemen kinerja yaitu:

a) Menetapkan tujuan

Menetapkan tujuan adalah langkah awal yang sangat penting dalam perencanaan manajemen kinerja. Kepala madrasah harus merumuskan tujuan strategis yang jelas dan terukur, yang selaras dengan visi dan misi madrasah. Menetapkan tujuan merupakan proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerjaan individual tahu peran apa

¹³ Wibowo, *Manajemen*. ...,33

¹⁴ Wibowo, *Manajemen*, ...,67

yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja adalah turunan dari tujuan yang lebih spesifik dan dapat diukur (*measurable*). Sasaran ini menggambarkan apa yang ingin dicapai dalam periode tertentu dan siapa yang bertanggung jawab dalam mencapainya. Kepala madrasah perlu menetapkan sasaran kinerja untuk setiap unit atau bidang, terutama pada bidang pengelolaan kesiswaan.

Aspek yang menjadi sasaran kinerja yang akan dicapai berupa prestasi siswa baik akademik maupun non akademik serta terciptanya kondisi lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman dalam berbagai hal. Di bidang akademik bisa dilihat dari nilai raport atau ujian akhir, adapun secara non akademik diperoleh melalui prestasi mengikuti ajang perlombaan. Sasaran kinerja selanjutnya berfokus juga pada kegiatan penerimaan siswa baru, pengenalan lingkungan bagi siswa baru, pembinaan kegiatan kesiswaan secara rutin dan kegiatan ekstrakurikuler

c) Standar kinerja

Standar kinerja adalah tolak ukur mutu atau kuantitas kerja yang digunakan untuk menilai apakah kinerja telah mencapai sasaran yang ditetapkan. Standar ini harus disusun secara realistis, berdasarkan analisis kebutuhan dan kemampuan sumber daya madrasah. Standar kinerja yang dirancang mencakup berbagai aspek, mulai dari capaian akademik siswa, pengelolaan pembelajaran, profesionalisme guru, hingga tata kelola lembaga yang efektif.¹⁵

¹⁵ Wibowo, *Manajemen...*, 73

2) Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan, seorang manajer mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.¹⁶

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekolah antara lain melalui pembinaan dan pengembangan kinerja guru, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pengawasan, penghargaan (*reward*).¹⁷

a) Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Pembinaan dan pengembangan profesi guru merupakan kewajiban sekolah dalam rangka menempatkan guru sebagai mitra profesi pelayanan jasa, disini kepala sekolah berperan sangatlah penting untuk melaksanakan secara berkesinambungan. Lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan dan pengembangan profesi guru untuk menjaga mutu pembelajaran, Dalam rangka mengembangkan dan membina guru, pimpinan sekolah menentukan aspek-aspek yang dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisah-pisahkan dan dengan demikian harus mendapat pemberian kesempatan untuk berkembang secara wajar.¹⁸

Upaya yang dapat dilakukan sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di atas, terdapat juga model-model pengembangan profesi guru lainnya di antaranya:

¹⁶ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm.130.

¹⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 141.

¹⁸ Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru* (Malang: UIN-Maliki Perss, 2011), 70-73

- (1) Pembinaan dan pengembangan profesi guru.
- (2) Partisipasi dalam kegiatan ilmiah, kegiatan tersebut antara lain: program lokakarya, workshop, seminar dan lainnya.
- (3) Mengaktifkan guru dalam organisasi profesi, organisasi yang dimaksud seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG).¹⁹

b) Pembinaan Disiplin

Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, terutama disiplin diri. Dalam hal ini, kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- (1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya.
- (2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya.
- (3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.²⁰

Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka ketepatan sasaran akan dicapai. Jika acuan itu sudah tercapai maka kualitas pendidikan di madrasah akan segera tercipta karena kepala madrasah mengedepankan disiplin kinerja guru.

c) Pemberian Motivasi

Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya

¹⁹ Mujtahid, *Pengembang...*, 70-73.

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 141.

terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja, perlu diperhatikan motivasi kerjanya dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya.²¹

Motivasi yang dapat diberikan dari Kepala Madrasah melalui penghargaan, apresiasi, beasiswa pendidikan, promosi dan lain sebagainya. Guru akan lebih bersemangat dalam kinerjanya jika mendapat motivasi dari kepala madrasah.

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. *Controlling* merupakan suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan juga merupakan suatu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai.²²

e) Penghargaan (*reward*)

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.²³

²¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 143

²² Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam...*, 28-32.

²³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah...*, 151

Kepala madrasah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka bisa menjadi penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan haruslah sesuai apa yang dicapainya, penghargaan bisa berbentuk piagam, finansial, dan kenaikan pangkat.

3) Evaluasi Kinerja

Efektifitas dan efisiensi suatu pelaksanaan kinerja dapat diketahui dengan melakukan evaluasi. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.²⁴

Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self-assessment*) ataupun oleh pimpinan. Karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan *review* karena *review* bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja.²⁵

Indikator kinerja pada aspek evaluasi, meliputi:

a) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala.

Monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala menjadi salah satu instrumen penting untuk menjamin efektivitas pelaksanaan program kerja madrasah. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan sistem evaluasi yang sistematis dan terjadwal, minimal setiap semester atau sesuai kebutuhan strategis. Proses ini harus mencakup keterlibatan berbagai

²⁴ Wibowo, *Manajemen...*, 262.

²⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 164.

pihak, seperti guru, tenaga kependidikan, serta komite madrasah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penggunaan alat ukur seperti rubrik penilaian kinerja, kuesioner persepsi, dan lembar observasi memungkinkan evaluasi berjalan secara objektif dan terukur. Hasil monitoring menjadi dasar untuk pengambilan keputusan yang berbasis data, guna menjamin peningkatan mutu yang berkelanjutan.²⁶

b) Laporan kinerja

Dokumentasi hasil evaluasi dalam bentuk laporan kinerja menjadi bagian penting dalam proses pertanggungjawaban dan perbaikan berkelanjutan di lingkungan madrasah. Kepala madrasah wajib menyusun laporan secara komprehensif yang tidak hanya memuat capaian target program, tetapi juga menganalisis faktor-faktor keberhasilan dan kendala yang dihadapi. Laporan ini harus mencerminkan transparansi dan akuntabilitas kinerja, serta menjadi bahan refleksi dan evaluasi bagi seluruh elemen madrasah. Laporan kinerja menjadi rujukan dalam menyusun perencanaan program periode berikutnya, termasuk strategi terhadap kekurangan yang ditemukan. Dengan demikian, laporan kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam siklus peningkatan mutu pendidikan.²⁷

c) Kepuasan stakeholders

Kepuasan stakeholders, seperti siswa, orang tua, guru, dan masyarakat sekitar, merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan implementasi program kerja madrasah. Kepala madrasah perlu mengembangkan sistem penilaian kepuasan melalui survei, forum komunikasi, maupun audiensi rutin yang

²⁶ Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI. (2022). *Evaluasi Mutu Pendidikan Madrasah*. Diakses dari <https://pendis.kemenag.go.id/>

²⁷ Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

memberi ruang bagi aspirasi dan evaluasi dari para pihak terkait. Tingkat kepuasan stakeholders dapat mencerminkan sejauh mana madrasah telah memenuhi kebutuhan dan harapan layanan pendidikan, termasuk dalam aspek akademik, kepribadian siswa, pelayanan administratif, dan sarana prasarana. Evaluasi terhadap kepuasan ini tidak hanya berfungsi sebagai cerminan kinerja, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan secara menyeluruh.²⁸

2. Teori Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Menurut Edward Sallis, mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui kebutuhan pelanggan, definisi ini disebut dengan istilah mutu sesuai persepsi (*Quality in perception*).²⁹

Mutu berkaitan dengan baik buruknya suatu benda, kadar, atau derajat. Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Berkaitan dengan hal tersebut, mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai input, seperti bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana kondusif.³⁰

Mutu pendidikan dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.³¹

²⁸ Arifin, I. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Budaya Sekolah yang Efektif*. Jakarta: Rajawali Pers.

²⁹ Edward, Salis. *Total Quality Management in Education*. Terjemahan Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi (Yogyakarta : IRCiSoD, 2012), h. 56.

³⁰ Eusi Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme...*, h. 15.

³¹ Eusi Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme...*, h. 17

Mutu merupakan produk dan atau jasa yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan memuaskan pelanggan.³²

Mutu yang dimaksud dalam perspektif pendidikan adalah mutu dalam konsep relatif, terutama berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua, yaitu pelanggan internal dan eksternal. Pendidikan bermutu apabila pelanggan internal (Kepala sekolah, guru dan karyawan sekolah) berkembang, baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara lain mendapat imbalan finansial. Secara psikis adalah bila diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreativitasnya. Sedangkan pelanggan eksternal yaitu: 1) Eksternal primer (peserta didik), menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional maupun internasional, punya keterampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari, integritas pribadi, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, menjadi warga yang bertanggungjawab akan hidupnya. 2) Eksternal sekunder (orang tua, pemimpin pemerintahan dan perusahaan), para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua, pemerintah dan pemimpin perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan. 3) Eksternal tersier (masyarakat), para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

b. Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan

Terdapat lima faktor yang dominan untuk meningkatkan mutu madrasah: (1) Kepemimpinan kepala sekolah; (2) Siswa/ anak sebagai pusat; (3) Pelibatan guru secara maksimal; (4) Kurikulum yang dinamis; (5) Jaringan Kerjasama. Kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja,

³² Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik. dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009. h. 132

memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat. Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa .

Peningkatan mutu organisasi apapun didukung oleh empat kekuatan pendorong, atau pilar, yang menggerakkan organisasi menuju penerapan pelayanan mutu.

*“Total Quality Management in any organization is supported by four driving forces, or pillars, that move the organization toward the full application of quality service. The four pillars of the House of Quality are customer service, continuous improvement, processes and facts, and respect for people. All are distinct, but equal in potential strength. All four must be addressed; minimizing one weakens the others. By not addressing one, the entire house of Quality will fall”.*³³ (Manajemen Mutu Terpadu dalam organisasi didukung oleh empat kekuatan penggerak, atau pilar, yang mendorong penerapan penuh dari layanan berkualitas. Empat pilar dari rumah mutu adalah pelayanan pelanggan, perbaikan berkelanjutan, proses dan fakta, serta penghargaan terhadap manusia. Keempatnya berbeda, tetapi memiliki kekuatan yang setara. Semua pilar harus diperhatikan; mengabaikan satu akan melemahkan yang lainnya. Jika satu pilar tidak diperhatikan, maka seluruh rumah mutu akan runtuh)

c. Standar Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 Pasal 1 Ayat 1 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan di Indonesia akan bisa dicapai jika melaksanakan ketentuan dan ruang lingkup Sistem Pendidikan Nasional yang ada di Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang salah satu penjabarannya adalah Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.³⁴

³³ Ralph G. Lewis, Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, (Florida : St. Lucie Press, 1994), 91

³⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 “*Penjamin Mutu*” diakses 21 November dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendiknas63-2009SPMP.pdf>

Standar mutu pendidikan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. pengertian yang mengkrucut kepada kata “bermutu” menjadi jelas, yaitu pemenuhan pada standar pendidikan yang meliputi: 1) standar isi; 2) standar proses; 3) standar kompetensi lulusan; 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan; 5) standar sarana dan prasarana; 6) standar pengelolaan; 7) standar pembiayaan; dan 8) standar penilaian. Artinya, jika SNP ini dilaksanakan betul, maka ada jaminan bahwa mutu pendidikan nasional akan meningkat.³⁵

Berikut adalah 8 Standar Nasional Pendidikan yang menjadi acuan standar mutu di tingkat MI:

- 1) Standar kompetensi lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- 2) Standar isi adalah ruang lingkup materi dan Tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- 3) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- 5) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses

³⁵ Dewi Aisyah, *Analisis Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan Pada SMA Nu Kaplongan Indramayu, Tanzhimuna Vol 3. No 1 Juni 2023* h.350

pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

- 6) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- 8) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.³⁶

Mutu pendidikan pada penelitian ini, difokuskan pada standar pengelolaan khususnya kesiswaan. Standar pengelolaan yang merupakan tugas utama kepala sekolah sekaligus indikator keberhasilan pada standar nasional pendidikan lainnya. Oleh karena itu, dibutuhkan ketrampilan dan kinerja kepala sekolah secara baik untuk dapat memenuhi setiap tuntutan yang terdapat dalam standar pengelolaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang akan memperlancar upaya peningkatan kualitas pendidikan. Dalam konteks pendidikan, mutu mencakup *input, proses dan out put*.

1) **Input pendidikan**

Segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Sesuatu yang dimaksud berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, peserta

³⁶ Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang *standar nasional pendidikan* diakses melalui <https://www.regulasip.id/book/741/read>

didik) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang dan bahan).

Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas dan rencana program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.³⁷

2) Proses Pendidikan

Dalam pendidikan berskala mikro di tingkat sekolah, proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibanding dengan proses-proses lainnya³⁸

Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pepaduan input sekolah (guru, peserta didik, kurikulum, uang dan peralatan) dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik.

3) Output Pendidikan

Output pendidikan berkaitan dengan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan bermutu tinggi jika prestasi sekolah khususnya prestasi belajar peserta didik, menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: 1) Prestasi akademik, berupa nilai ulangan umum, ujian nasional, karya ilmiah, lomba

³⁷ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h. 50.

³⁸ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme*, ..., h.51.

akademik; dan 2) Prestasi non akademik, seperti misalnya IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejujuran, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya³⁹

Secara keseluruhan, mutu pendidikan dapat diukur dari peningkatan hasil belajar siswa, kesesuaian proses pembelajaran dengan standar kurikulum, penguatan karakter siswa sesuai nilai-nilai keislaman, kepuasan orang tua terhadap pelayanan pendidikan, serta capaian akreditasi madrasah yang memenuhi standar mutu nasional. Indikator-indikator ini saling berkaitan dalam memberikan gambaran menyeluruh tentang manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Kajian pustaka sangat penting dilakukan untuk menjaga keaslian penelitian yang dilakukan dan juga untuk menjadi pembanding terhadap masalah yang dikaji. Adapun kajian pustaka atau penelitian terdahulu yang relevan antara lain:

1. Tesis karya Jariyah yang berjudul *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Nglinggo, Samigaluh, Kulon Progo*" (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga).⁴⁰

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Manajemen Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Nglinggo, Samigaluh, Kulon Progo dalam meningkatkan mutu pendidikan dilihat dari lima tugas pokok dan fungsi kepala madrasah. (2) Upaya peningkatan mutu pendidikan, kepala madrasah meningkatkan profesionalisme guru memberikan peluang tenaga pendidik untuk melanjutkan studinya, pelatihan mandiri, kegiatan ilmiah, kompetensi kepribadian dengan

³⁹ Doni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme...*, h.51.

⁴⁰ Jariyah, *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Nglinggo, Samigaluh, Kulon Progo*, (Tesis: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019) hlm 46

pendelegasian/ pemberian peran, kompetensi professional meliputi diklat, serta sertifikat pendidik.

Dari segi persamaan, kedua tesis sama-sama membahas peran kepala madrasah dalam peningkatan mutu pendidikan pada tingkat madrasah ibtidaiyah, serta menggunakan pendekatan kualitatif dalam menggali data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keduanya juga menyoroti pentingnya kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah dalam pengelolaan tenaga pendidik, sarana prasarana, serta program pendidikan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah.

Sementara itu, dari segi perbedaan, objek penelitian kedua tesis ini terletak di lokasi yang berbeda, yakni MI Muhammadiyah Nglinggo, Kulon Progo dalam tesis Jariyah dan MI KHR Ilyas Rantewringin dalam tesis kedua. Perbedaan utama lainnya terletak pada fokus kajian; tesis Jariyah lebih menekankan pada manajemen kepala madrasah secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji manajemen kinerja kepala madrasah. Selain itu, temuan yang dihasilkan juga berbeda, di mana Jariyah lebih menyoroti strategi kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pelatihan, studi lanjut, dan kegiatan ilmiah, sementara tesis kedua lebih menitikberatkan pada evaluasi kinerja kepala madrasah serta pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Tesis karya Siti Khabibah yang berjudul *Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI Guppi 3 Madalasari Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan*.⁴¹

Penelitian ini bertujuan: untuk memberikan gambaran tentang perumusan tujuan, untuk memperoleh gambaran tentang kerjasama kepala madrasah, untuk mengidentifikasi pelaksanaan komunikasi kepala

⁴¹ Siti Khabibah, *Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI Guppi 3 Mandalasari Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan*. (Tesis: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020) hlm.109

madrasah, untuk mengidentifikasi umpan balik kepala madrasah di MI GUPPI 3, untuk memberi gambaran tentang pengembangan kinerja kepala madrasah di MI GUPPI 3 Madalasari. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan mendeskripsikan data dan temuan penelitian dalam bentuk uraian mendalam. Maksud dari penelitian kualitatif disini adalah hasil penelitian mendeskripsikan obyek secara alami, faktual, dan sistematis yaitu mengenai Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI GUPPI 3 Madalasari.

Persamaan tesis ini terletak pada fokus kajian yaitu menyoroti pentingnya manajemen kinerja kepala madrasah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah ibtdaiyah yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, kedua penelitian sama- sama menekankan peran strategis kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, serta dalam perencanaan dan evaluasi program pendidikan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pembelajaran.

Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada fokus pembahasan kinerja kepala madrasah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah , pendekatan dan strategi yang digunakan berbeda disesuaikan dengan kondisi spesifik dan karakteristik madrasah masing- masing.

3. Tesis karya Akhmad Shofani yang berjudul Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Ma'arif Nu 5 Dawuhan Sirampog Brebes.⁴²

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, menganalisis, dan mengidentifikasi dampak manajemen yang digunakan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ma'arif NU 5 Dawuhan.

⁴² Akhmad Shofani. *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mts Ma'arif Nu 5 Dawuhan Sirampog Brebes* (Tesis: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2022) hal. 53

Dari penelitian di atas, persamaan dengan tesis ini terletak pada fokus kajian yaitu menyoroti pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui manajemen yang efektif. Keduanya menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, kedua penelitian menekankan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, serta dalam perencanaan dan evaluasi program pendidikan untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas pembelajaran

Namun ada perbedaannya di dalam beberapa hal, Perbedaan penelitian ini pada fokus penelitian yaitu mengupas tentang peningkatan mutu pendidikan hanya dari aspek guru, sedangkan penelitian ini membahas aspek kurikulum, kesiswaan, dan guru.

4. Jurnal At-Tajdid Jurnal Ilmu Tarbiyah oleh Hasan Baharun yang berjudul manajemen kinerja dalam meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam.⁴³

Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dalam rangka mempersiapkan tuntutan global, maka lembaga pendidikan yang tersebar di penjuru Indonesia, khususnya lembaga pendidikan Islam yang berada di tingkat pusat, daerah terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja dari seluruh komponen madrasah/ sekolah agar memiliki *competitive advantage* (keunggulan bersaing). Tujuan utama peningkatan kinerja ini adalah untuk mewujudkan niat dan tujuan mulia lembaga dalam menciptakan *out put* peserta didik yang memiliki kecerdasan di bidang keilmuan, keimanan dan berakhlak mulia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat persamaan yaitu membahas manajemen kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian di atas yaitu pada penelitian tersebut subyek penelitiannya tidak terfokus kepada kepala madrasah akan tetapi masih

⁴³ Hasan Baharun, *Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Competitive Advantage pada lembaga pendidikan Islam* (Jurnal: At Tajdid Vol 5 Nomer 2, 2017) hal.245

bersifat umum, dan tujuannya adalah untuk meningkatkan *competitive advantage* pada lembaga pendidikan Islam, sedangkan penelitian ini untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

5. Jurnal Konseling dan Pendidikan Vol.7 Nomer 3 oleh Murni Yanto dan Iwan Fathurrochman Tahun 2019 yang berjudul manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁴⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai dengan memprioritaskan pengembangan kurikulum madrasah dan pengembangan profesionalisme guru melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru. Manajemen kebijakan kepala madrasah dilakukan melalui faktor internal dan eksternal madrasah, seperti membangun kejujuran guru, apresiasi, serta iklim komunikasi yang harmonis, demokratis, dan manusiawi antara pimpinan dan guru. Kepala madrasah juga menciptakan suasana yang kondusif, menumbuhkan rasa tanggung jawab guru dalam mengajar, serta melakukan koordinasi dengan pemimpin daerah, komite madrasah, dan masyarakat agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

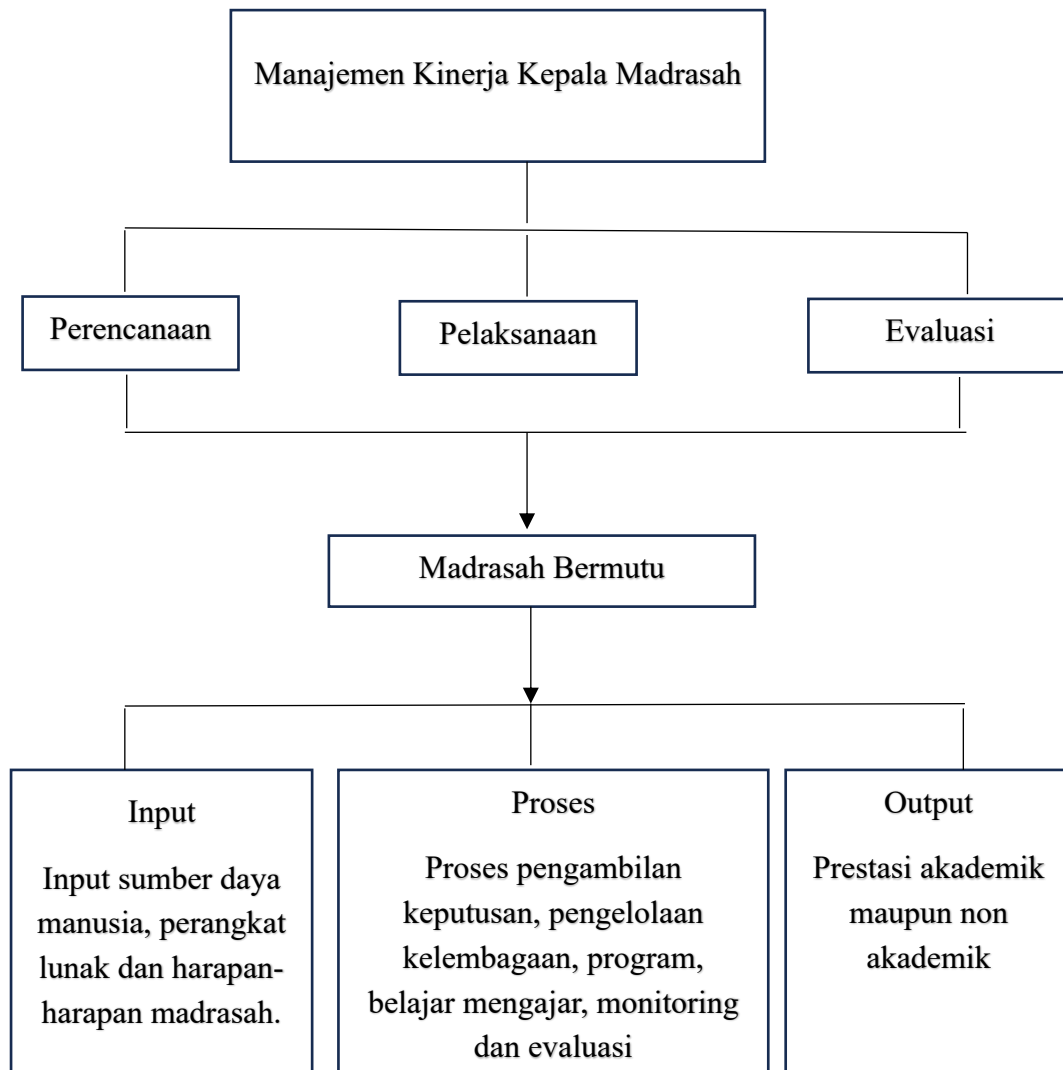
Penelitian di atas memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini juga sama-sama membahas mengenai fungsi manajerial kepala madrasah dalam mengembangkan manajemen madrasah secara utuh yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian yaitu kepada manajemen kebijakan, sementara penelitian yang dilakukan peneliti lebih fokus pada manajemen kinerja yang meliputi kurikulum, kesiswaan, dan guru.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berlatar belakang dari harapan masyarakat dan pemerintah bahwa madrasah harus mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang

⁴⁴ Murni Yanto dan Iwan Fathurrochman, *Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. (Jurnal: Konseling dan Pendidikan Vol.7 Nomer 3 Tahun 2019)

berkualitas. Hal ini akan tercapai apabila mutu pendidikan madrasah terus ditingkatkan. Mutu pendidikan madrasah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian “Manajemen Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Penelitian ini berfokus pada manajemen kinerja kepala madrasah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Keberhasilan organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh peran efektif dari manajemen dan kepemimpinan kepala madrasah. Manajemen kepala madrasah tersebut

muaranya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dapat dilihat hasilnya dari mutu *input, proses dan output*.

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus ada dan tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya suatu proses. Input dalam pendidikan meliputi sumber daya, perangkat- perangkat lunak serta harapan- harapan sebagai alat dan pemandu bagi berlangsungnya proses. Sedangkan dalam pendidikan (tingkat sekolah) proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, dan proses monitoring dan evaluasi. Hasil dari *output* pendidikan adalah kinerja sekolah. Output dikatakan berkualitas jika prestasi sekolah menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam bidang akademik dan non akademik.⁴⁵

⁴⁵ Ipong Dekawati, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Bandung: Indonesia Emas Group. Tahun 2022

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.¹ Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian ini, maka perlu menggunakan metode penelitian yang tepat. Berikut ini skema metodologi penelitian yang akan digunakan dalam mengkaji tentang materi ini.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat.² Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif lapangan merupakan suatu penelitian yang bermaksud memahami fenomena secara langsung di lapangan tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³ Subjek penelitian ini yakni kepala sekolah, guru, dan komite. Sedangkan objek penelitiannya adalah MI KHR Ilyas Rantewringin Buluspesantren. Dalam hal ini, peneliti mencoba mendeskripsikan Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di MI KHR Ilyas Rantewringin yang berada di dukuh Wringin RT 01 RW 02 Desa Rantewringin Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Peneliti mengambil lokasi tersebut

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017) hlm. 3

² Husaini Usmani, dkk, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2006) hlm

³ Tohirin, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling* (Jakarta: Raja Grafindo, 2012) hlm 3

karena madrasah tersebut adalah salah satu madrasah yang terletak di desa dengan keterbatasan fasilitas namun sudah mampu menunjukkan hasil kinerja kepala madrasah yang baik yang dibuktikan dengan peningkatan mutu madrasah. Sebagai pemilihan dan penentuan lokasi yang dilatarbelakangi oleh beberapa pertimbangan atas dasar kekhasan, kemenarikan, keunikan dan sesuai dengan topik dalam penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Penelitian tentang Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen dilaksanakan selama 3 bulan terhitung dari bulan Desember 2024 sampai dengan Februari 2025.

C. Informan Penelitian

Data atau informasi merupakan suatu hal yang paling penting untuk dikumpulkan atau dikaji. Dalam penelitian ini, informasi digali dari berbagai sumber. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau dengan kata lain tidak melalui media perantara. Data primer itu sendiri dapat berupa opini subyek (orang), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah hasil observasi dan hasil wawancara.
2. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau dengan kata lain diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder itu sendiri umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin seperti profil sekolah, keadaan guru, keadaan siswa, sarana dan prasarana.

Sumber data atau subyek penelitian dalam penelitian ini adalah orang-orang yang memiliki relevansi dengan rumusan masalah penelitian ini. Dalam penelitian ini yang dijadikan subjek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab penuh dalam kegiatan manajemen sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin. Kepala Madrasah dalam penelitian ini yaitu Sutriyatmi, S.Pd.I.
2. Guru, sebagai narasumber terkait proses pembelajaran di madrasah, yang terlibat langsung dalam proses peningkatan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin. Guru yang menjadi sumber data penelitian ini berjumlah 3 orang.
3. Komite, disini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana keterlibatan komite dalam mengembangkan mutu madrasah. Dalam hal ini ketua komite yang menjadi narasumber adalah Zakaria Ansor.
4. Siswa, sebagai informan berkait survey kepuasan atau sasaran mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

Obyek penelitian merupakan situasi sosial di mana penelitian itu dilakukan.⁴ Sedangkan, obyek penelitian dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap keadaan atau kegiatan yang sedang berlangsung.⁵ Dalam penelitian ini peneliti mengamati kegiatan sekolah di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan menggunakan pedoman observasi sebagai acuan agar tidak keluar dari konteks tujuan penelitian maka peneliti menggunakan observasi terstruktur

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm 297

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, h. 203.

yang dirancang secara sistematis tentang apa yang diamati, kapan dan di mana tempatnya. Dalam pelaksanaannya observasi yang digunakan adalah observasi nonpartisipan, peneliti tidak terlibat dalam kehidupan orang yang diobservasi dan hanya sebagai pengamat.

2. Wawancara

Teknik wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara ini dilakukan guna memperoleh data yang belum didapatkan ketika melakukan observasi atau lebih tepatnya untuk menggali lebih dalam dari apa yang diamati.⁶

Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah dan guru kelas yang mana menjadi subyek utama dengan pertanyaan yang akan ditanyakan kaitannya tentang manajemen kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

Wawancara kepada kepala madrasah dilakukan untuk memperoleh data kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Wawancara dengan guru dilakukan untuk memperoleh data bagaimana teknis secara rinci kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan mutu madrasah.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah proses yang mengatur urutan data terhadap hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.⁷ Pengertian lain dari metode dokumentasi adalah barang-barang tertulis yang merupakan informasi yang diperoleh lewat tulisan-tulisan, dokumen-dokumen baik tulisan yang berbentuk foto/gambar kegiatan.⁸ Jadi dokumentasi merupakan catatan-

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian* hlm 194

⁷ Nasution, S. *Metode Research* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001) hlm 200

⁸ Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997) hlm 226

catatan penting baik berupa tulisan, foto maupun arsip sekolah lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dalam aplikasinya dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi tentang profil sekolah, keadaan sarana dan prasarana, jumlah tenaga edukatif, jumlah siswa, struktur organisasi sekolah, sejarah berdirinya MI KHR Ilyas Rantewringin Buluspesantren dan data-data lainnya yang relevan dengan apa yang diteliti.

E. Keabsahan Data

Validasi data/ pengujian tingkat validitas data dilakukan dengan cara triangulasi data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan: (1) banyak sumber data, (2) banyak metode, (3) banyak waktu, (4) banyak penyidik.⁹ Dan menurut Sugiyono, uji kredibilitas data dapat dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.¹⁰ Kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi dengan sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas ada beberapa teknik yaitu teknik triangulasi sumber, triangulasi metode dan perpanjangan kehadiran peneliti di lapangan.

Menurut Denzin dalam Lexy J. Moleong, jenis triangulasi data sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.¹¹

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.¹² Dengan menggunakan triangulasi sumber maka peneliti bisa membandingkan informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda.

⁹ Ulfatin, Nurul. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Malang: Bayumedia Publishing, 2013) hlm 271

¹⁰ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2010) hlm 121

¹¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 330

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian*,... hlm 274

Dalam triangulasi metode ini, peneliti mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber yaitu kepala madrasah, guru, komite.

Dalam penelitian ini Triangulasi sumber dilakukan dengan cara menanyakan kebenaran data tertentu yang diperoleh dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah KHR Ilyas Rantewringin Buluspesantren, kemudian dikonfirmasi kepada informan lain.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi metode adalah usaha untuk mengecek keabsahan data, atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi data menurut Bachri dalam Imam Gunawan dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama. Pelaksanaannya dapat juga dengan cek dan ricek. Dengan demikian triangulasi dengan metode terdapat dua strategi, yaitu: 1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. 2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.¹³

Triangulasi metode dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan data atau informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga menggunakan ketekunan dalam penelitian dan diskusi dengan teman sejawat untuk meningkatkan keabsahan data.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori dan menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.¹⁴

¹³ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm 220

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian*, ... hlm 246

Langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Pengumpulan data atau analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Langkah analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Hal ini perlu dilakukan karena semakin lama penyusun berada di lapangan, maka akan semakin banyak, kompleks, dan rumit pula jumlah data yang diperoleh.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah setelah mereduksi data adalah penyajian data, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Kemudian disarankan dalam melakukan penyajian data selain teks yang naratif juga dapat berupa grafik, matrik, *network* dan *chart*.

3. Evaluasi Data

Evaluasi data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang telah direduksi dan disajikan sesuai dengan tujuan penelitian serta memiliki validitas yang memadai. Proses ini melibatkan pengujian keabsahan data melalui triangulasi, diskusi dengan tim peneliti, atau konfirmasi ulang dengan informan untuk memastikan akurasi informasi. Selain itu, evaluasi juga mencakup membandingkan temuan awal dengan kerangka teori atau konsep yang digunakan sebagai landasan penelitian dengan meninjau ulang hasil penyajian data untuk memastikan tidak ada informasi penting yang terlewat sehingga data yang digunakan benar-benar relevan, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. Penarikan Kesimpulan

Langkah berikutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah mungkin tidak. Namun jika kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Madrasah¹



Gambar 4.1 Foto Gedung Madrasah

Berikut dokumen lembaga MI KHR Ilyas Rantewringin yang menjadi objek penelitian:²

Tabel 4.1 Identitas Madrasah

a.	Nama Lembaga	:	MI KHR Ilyas Rantewringin
b.	Nomor SK Ijin pendirian	:	39/1904/1978
c.	Tanggal SK Ijin Pendirian	:	1 Januari 1978
d.	Nomor Statistik Madrasah	:	111233050031
e.	Nomor Pokok Madrasah	:	60710911
f.	Tahun Berdiri	:	1958
g.	Alamat	:	Desa Rantewringin RT.01 RW.02 Kec. Buluspesantren Kab.Kebumen
h.	No. Telephone	:	081318868215
i.	Email	:	mikhrilyas4@gmail.com
j.	Yayasan Pengelola		
	1) Nama Yayasan	:	YPI KHR Ilyas
	2) No. Akte Pendirian	:	04
	3) No Akte Pengesahan MENKUMHAM	:	AHU - 5912.AH.01.04. Tahun 2012
	4) NPWP	:	74.164.133.6-523.00
k.	Nama Kepala	:	Sutriyatmi, S.Pd.I
	Tempat, Tgl Lahir	:	Kebumen, 19 Maret 1967
	Tahun Pengangkatan Kepala	:	2 Januari 2018

¹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin pada tanggal 27 Januari 2025

² Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tahun 2024

2. Letak Geografis

MI KHR Ilyas Rantewringin merupakan lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag), yang beralamat di Desa Rantewringin, Rt. 01/ Rw. 02 Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen. Adapun batas batas wilayah :

Utara : Desa Muktisari, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen

Timur : Desa Rantewringin, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen

Selatan: Desa Tambakrejo, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen

Barat : Desa Tanjungsari, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen³

3. Sejarah berdirinya MI KHR Ilyas Rantewringin

Awal mula berdirinya MI KHR Ilyas Rantewringin bernama Madrasah Arab atau Madrasah Agama berdiri pada tahun 1958. Satu tahun kemudian berganti nama MWB yang artinya Madrasah Wajib Belajar pada tahun 1959. Seiring dengan perkembangan regulasi kebijakan Kementerian Agama maka pada tahun 1979 berganti nama MI Rantewringin dengan KMA No. 17/1978 tanggal 16 Maret 1978 sampai dengan sekarang. Kemudian berubah nama menjadi MI KHR Ilyas Rantewringin sesuai dengan surat pernyataan perubahan nama no. 80/pp./01/MI/VIII/2016 sampai sekarang. Pada awal berdirinya MI KHR Ilyas Rantewringin, banyak tokoh agama dan tokoh masyarakat yang terlibat dan mendukung penuh pendirian madrasah ini. Nama-nama tokoh perintis berdirinya MI KHR Ilyas Rntewringin, yaitu :

- a. KH. Gozali (wafat 1992) Rantewringin
- b. H. Darmuji Rantewringin
- c. H. Salimi Kaligawe Rantewringin
- d. H. Mansur Rantewringin
- e. H. Ismail Rantewringin⁴

³ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin pada tanggal 10 Februari 2025

⁴ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin pada tanggal 10 Februari 2025

4. Visi, Misi, dan Tujuan MI KHR Ilyas Rantewringin

Dalam rangka meningkatkan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam bidang pendidikan melalui MI KHR Ilyas Rantewringin, maka ditetapkan :

a. Visi MI KHR Ilyas Rantewringin

“Terwujudnya generasi yang saleh, mandiri, dan berprestasi.”

Indikator generasi yang Saleh:

- 1) Siswa melaksanakan ibadah wajib dan sunnah secara konsisten, seperti shalat lima waktu, puasa, dan membaca Al-Qur'an.
- 2) Siswa menunjukkan perilaku religius dalam kehidupan sehari-hari, seperti mengucapkan salam, berdoa sebelum dan sesudah kegiatan, serta menghormati guru dan orang tua.
- 3) Siswa aktif dalam kegiatan keagamaan di madrasah, seperti mengikuti pengajian, lomba keagamaan, dan peringatan hari besar Islam.
- 4) Siswa menunjukkan sikap toleransi terhadap perbedaan dan hidup rukun dengan sesama

Indikator generasi yang mandiri:

- 1) Siswa mampu mengerjakan tugas sekolah tanpa bergantung pada orang lain.
- 2) Siswa menunjukkan inisiatif dalam kegiatan belajar dan kegiatan ekstrakurikuler.
- 3) Siswa mampu mengelola waktu dengan baik antara belajar, bermain, dan beribadah.
- 4) Siswa menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran yang diberikan

Indikator generasi yang berprestasi:

- 1) Siswa mencapai nilai akademik yang baik dalam mata pelajaran inti.
- 2) Siswa meraih prestasi dalam lomba akademik maupun non-akademik di tingkat madrasah, kecamatan, atau kabupaten.
- 3) Siswa menunjukkan peningkatan hasil belajar dari waktu ke waktu.

- 4) Siswa aktif dalam kegiatan pengembangan diri, seperti pramuka, seni, dan olahraga.
- b. Misi MI KHR Ilyas Rantewringin
- 1) Membudayakan perilaku agamis dalam berbagai aspek kehidupan di madrasah.
 - 2) Memberikan keteladanan terhadap penerapan budaya karakter religius.
 - 3) Membudayakan perilaku santun dan berbudi luhur dengan penerapan program 7S.
 - 4) Menumbuhkan sikap mandiri dalam belajar serta memiliki sikap daya juang yang tinggi.
 - 5) Mewujudkan peningkatan prestasi siswa dalam bidang akademik dan non akademik.
- c. Tujuan MI KHR Ilyas Rantewringin

Tujuan yang diharapkan tercapai pada tahun pelajaran 2024/2025 sesuai dengan visi misi MI KHR Ilyas Rantewringin adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran peserta didik dalam menunaikan kewajiban beribadah kepada Allah Swt, Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Persentase siswa dalam istiqomah beribadah (Nadham Alala, Asmaul Husna, salat Duha, salat Zuhur berjemaah, dan murajaah juz 30) minimal 90 %.
- 3) Peserta didik mampu menguasai ilmu pengetahuan yang berorientasi iman dan taqwa.
- 4) Meningkatkan kemandirian dan kepercayaan diri peserta didik serta peningkatan kualitas akademik dan non akademik pada Tahun Pelajaran 2024/2025 dengan perolehan peringkat minimal enam besar pada setiap kejuaraan.
- 5) Peserta memiliki sikap kemandirian dan kepercayaan yang tinggi dalam belajar guna mencapai prestasi yang tinggi

- 6) Persentase peserta didik yang melanjutkan kejenjang lebih tinggi 100%
- 7) Terwujudnya peningkatan prestasi bidang akademik melalui nilai ANBK sebesar minimal tiga besar pada tingkat kecamatan.
- 8) Terbentuknya kebiasaan peserta didik untuk saling sapa, berjabat tangan serta sopan santun dengan guru maupun peserta didik yang lain.
- 9) Semakin banyak guru yang melakukan pembelajaran secara aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan berkarakter, yang ditunjukkan dengan penggunaan media dalam pembelajaran.
- 10) Meningkatnya kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas, bermoral, berbudi pekerti luhur, kompetitif serta berwawasan global dalam meningkatkan prestasi peserta didik.
- 11) Terciptanya segi tiga emas (sekolah, orang tua, Peserta didik) dalam menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan program madrasah.⁵

5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Struktur organisasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dibentuk bertujuan untuk memudahkan instruksi dan koordinasi dalam pelaksanaan program kerja guna pencapaian tujuan madrasah. Adapun struktur organisasi di MI KHR Ilyas Rantewringin yaitu sebagai berikut: ⁶

Pelindung /Penasehat	: Kepala Kankemenag Kab.Kebumen Kepala Desa Rantewringin
Penanggung Jawab	: Yayasan KHR Ilyas Kebumen
Ketua Komite Madrasah	: K. Zakaria Al Anshor
Kepala Madrasah	: Sutriyatmi, S.Pd.I
Bendahara	: Sofi Fathur Rohmah, S.Pd

⁵ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Pamin Suk'Eni pada tanggal 10 Februari 2025

⁶ Wawancara dengan Kepala Madrasah tanggal 27 Januari 2025

Koordinator Bid Kurikulum	: Yogi Mirfiansah, S.Pd
Koordinator Bid Kesiswaan	: Pamin Suk'eni, S.Pd.I
Koordinator Hubungan Masyarakat	: Siti Nur Asiah, S.Pd.I
Bidang Sarana dan Prasarana	: Wasilah, S.Pd.I
Unit Perpustakaan	: Ngainun Fawziyah, S.Pd
Unit Tata Usaha	: Mokh Isro, S.Pd

Masing- masing dari personil tersebut mempunyai tugas/ *job description* sebagai berikut:⁷

a. Kepala Madrasah

Kepala madrasah berfungsi sebagai *Edukator; Manager; Administrator; Supervisor; Leader; Inovator dan Motivator* (EMASLIM):

- 1) Kepala Madrasah selaku edukator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah selaku manajer mempunyai tugas :
 - a) Menyusun perencanaan
 - b) Mengorganisasikan kegiatan
 - c) Mengarahkan / mengendalikan kegiatan
 - d) Mengkoordinasikan kegiatan
 - e) Melaksanakan pengawasan
 - f) Menentukan kebijaksanaan
 - g) Mengadakan rapat mengambil keputusan
 - h) Mengatur proses belajar mengajar
 - i) Mengatur administrasi Katatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan, Sarana prasarana, Keuangan
- 2) Kepala Madrasah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi :
 - a) Perencanaan
 - b) Pengorganisasian
 - c) Pengarahan dan pengendalian

⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tanggal 27 Januari 2025

- d) Pengkoordinasian
 - e) Pengawasan
 - f) Evaluasi
 - g) Kurikulum
 - h) Kesiswaan
 - i) Ketatausahaan
 - j) Ketenagaan
 - k) Kantor
 - l) Keuangan
 - m) Perpustakaan
 - n) Laboratorium
 - o) Ruang keterampilan – kesenian
 - p) Bimbingan konseling
 - q) UKS
 - r) Media pembelajaran
 - s) Gudang
 - t) 7K
 - u) Sarana / prasarana dan perlengkapan lainnya
- 3) Kepala Madrasah selaku Supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai:
- a) Proses belajar mengajar
 - b) Kegiatan bimbingan
 - c) Kegiatan ekstrakurikuler
 - d) Kegiatan kerja sama dengan masyarakat / instansi lain
 - e) Kegiatan ketatausahaan
 - f) Sarana dan prasarana
 - g) Kegiatan 7K
 - h) Perpustakaan dan Laboratorium
 - i) Kantin / warung madrasah
 - j) Koperasi madrasah
 - k) Kehadiran guru, pegawai, dan siswa

b. Bidang Kurikulum

- 1) Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan
- 2) Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran
- 3) Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Program Satuan Pelajaran, dan Persiapan Mengajar, Penjabaran dan Penyesuaian Kurikulum)
- 4) Mengatur pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kriteria Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan Ijazah
- 5) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
- 6) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- 7) Mengatur Pengembangan KKG dan Koordinator mata pelajaran
- 8) Mengatur Mutasi Siswa
- 9) Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis
- 10) Menyusun Laporan

c. Bidang Kesiswaan

- 1) Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling
- 2) Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan)
- 3) Mengatur dan membina program kegiatan siswa meliputi: Kepramukaan dan petugas upacara.
- 4) Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler
- 5) Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan madrasah
- 6) Menyelenggarakan lomba, Olah Raga Prestasi
- 7) Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa

d. Bidang Saran dan Prasarana

- 1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang KBM
- 2) Merencanakan program pengadaannya
- 3) Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana

- 4) Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
 - 5) Mengatur pembakuannya
 - 6) Menyusun laporan
- e. Bidang Hubungan Masyarakat
- 1) Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite.
 - 2) Menyelenggarakan bakti sosial, karyawisata.
 - 3) Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan (gebyar seni).
 - 4) Menyusun laporan
- f. Guru Mata Pelajaran
- 1) Membuat Perangkat Pembelajaran
 - 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
 - 3) Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, meliputi asesmen formatif dan sumatif. Sumatif Tengah Semester, Sumatif Akhir Semester, Sumatif Akhir Tahun
 - 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
 - 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
 - 6) Mengisi daftar nilai siswa
 - 7) Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
 - 8) Membuat alat pelajaran / alat peraga
 - 9) Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni
 - 10) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum
 - 11) Melaksanakan tugas tertentu di madrasah
 - 12) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
 - 13) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar
 - 14) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai Pelajaran
 - 15) Mengatur keberhasilan ruang kelas dan pratikum
 - 16) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya

g. Wali Kelas

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi: Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa, pembuatan statistik bulanan siswa
- 3) Pengisian daftar kumpulan nilai (legger)
- 4) Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- 5) Pencatatan mutasi siswa
- 6) Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- 7) Pembagian buku laporan hasil belajar

Dari data dokumentasi di MI KHR Ilyas Rantewringin serta observasi keadaan tenaga pendidik, diketahui bahwa untuk tahun pelajaran 2024/2025 tercatat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MI KHR Ilyas Rantewringin:⁸

NO.	NAMA	MULAI BEKERJA	JABATAN
1	Sutriyatmi, S.Pd.I NIP. 196703191990032002	1/7/2013	Kepala Madrasah
2	Siti Nur Asiah, S.Pd.I NIK. 923110307	1/7/2008	Guru Kelas VI
3	Uswatun Khasanah, S.Pd.I NIK. 923110303	1/7/2000	Guru Kelas IVA
4	Mokhamad Isro, S.Pd.I NIK. 923110301	1/8/1999	Guru Kelas IVB
5	Wasilah, S.Pd.I NIK. 923110302	1/7/2000	Guru Kelas III
6	Yogi Mirfiansah, S.Pd NIK. 923110313	1/11/2016	Guru Mapel PJOK
7	Lulu Hidayati, S.Pd.I NIK. 923110305	29/1/2007	Guru Mapel PAI
8	Mukhlisin, S.Pd NIK. 923110308	16/7/2007	Guru Mapel PAI

⁸ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin pada tanggal 2 Februari 2025

9	Pamin Suk'Eni, S.Pd.I NIK. 20365435181001	1/7/2020	Guru Kelas I
10	Sofi Fathur Rokhmah NIK. -	2/1/2021	Guru Kelas V
11	Ngainun Fawziyah NIK. -	15/06/2022	Guru Kelas II
12	Sahlan	1/7/2004	Penjaga

Rekapitulasi data pendidik dan tenaga kependidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin berdasarkan pendidikan formal terakhir dapat dilihat dalam tabel berikut ini:⁹

Tabel 4.3
Data Pendidikan Formal Terakhir Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Jabatan Guru	Jmlh	Pendidikan Formal		
			SMA/Diploma	S1	S2
1	Guru PNS	1	-	1	-
2	Guru Tetap Yayasan	10	-	10	-
3	Guru Tidak Tetap		-	-	-
4	Karyawan	1	1	-	-
Jumlah		12		12	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dari 11 orang pendidik di antaranya PNS 1 orang dan non PNS 10 orang dengan latar belakang pendidikan 100% S1. Tenaga kependidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin sebagai petugas kebersihan madrasah berjumlah 1 orang berstatus Non PNS dengan latar belakang pendidikan SMA.

6. Data Peserta Didik

Rekapitulasi Data Siswa MI KHR Ilyas Rantewringin (5 tahun terakhir) dapat dilihat pada tabel berikut: ¹⁰

⁹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Pamin Suk'Eni pada tanggal 10 Februari 2025

¹⁰ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Pamin Suk'Eni pada tanggal 10 Februari 2025

Tabel 4.4
Data siswa MI KHR Ilyas Rantewringin dalam 5 (lima) tahun terakhir

Tahun Pelajaran	Kelas I	Kelas II	Kelas III	Kelas IV	Kelas V	Kelas VI	Jumlah Siswa
2020/2021	32	30	26	32	16	26	162
2021/2022	52	35	24	27	32	17	187
2022/2023	34	51	35	26	27	32	205
2023/2024	38	34	51	35	25	26	209
2024/2025	27	39	34	51	34	25	210

7. Sarana dan Prasarana

Guna menunjang proses belajar mengajar, MI KHR Ilyas Rantewringin dilengkapi dengan beberapa fasilitas yang berupa sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pendidikan. Adapun sarana dan prasarana yang dimiliki MI KHR Ilyas Rantewringin sebagai berikut:¹¹

Tabel 4.5
Data Sarana dan Prasarana MI KHR Ilyas Rantewringin

Jenis Sarpras	Jml	Kondisi		Kepemilikan
		Baik	Kurang	
Ruang Kelas	7	7	-	Sendiri
Ruang Kepala	1	1	-	Sendiri
Ruang Guru	2	1	1	Sendiri
Dapur	2	1	1	Sendiri
Kamar Mandi	3	1	2	Sendiri
Aula	-	-	1	Sendiri
Masjid/Mushola	2	1	1	Pinjam
Genset	1	1	-	Pinjam
Sepeda Motor	-	-	-	-
Sumur	2	2	-	Sendiri
PDAM	-	-	-	-
WC Siswa	2	1	1	Sendiri
WC Guru	2	1	1	Sendiri
Laptop	4	2	2	Sendiri
Proyektor	4	2	2	Sendiri
Printer	3	2	1	Sendiri
Kulkas	1	1	-	Sendiri

¹¹ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Pamin Suk'Eni pada tanggal 10 Februari 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas mayoritas sarana yang dimiliki MI KHR Ilyas Rantewringin dalam kondisi baik.

8. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Prestasi Siswa

a. Kegiatan Ekstrakurikuler yang ada di MI KHR Ilyas Rantewringin: ¹²

- 1) Pramuka
- 2) Drumband
- 3) MTQ
- 4) Rebana
- 5) Tenis Meja
- 6) Voli
- 7) Sepak Bola
- 8) Pencak Silat
- 9) Kaligrafi

Kegiatan ekstrakurikuler tersebut membantu mengasah kemampuan siswa-siswa MI KHR Ilyas Rantewringin serta dapat membantu memajukan madrasah dan melatih keaktifan seluruh siswa.

b. Prestasi Siswa

MI KHR Ilyas Rantewringin secara konsisten berupaya meningkatkan prestasi peserta didiknya, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, sebagai bagian dari komitmennya dalam mencetak generasi yang unggul dan berdaya saing. Dalam bidang akademik, madrasah ini terus mendorong peningkatan mutu pembelajaran melalui penguatan kompetensi guru, pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran, serta pengayaan materi yang sesuai dengan kebutuhan siswa sehingga mendapat prestasi hasil belajar yang baik. Sementara itu, pada bidang non-akademik, MI KHR Ilyas Rantewringin meraih prestasi dalam berbagai kompetisi seperti aksioma, porseni, popda dan kegiatan kepramukaan.¹³

¹² Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Pamin Suk'Eni pada tanggal Februari 2025

¹³ Hasil Observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Ibu Pamin Suk'Eni pada tanggal Februari 2025

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan kinerja Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Perencanaan merupakan awal dalam proses manajemen yang harus dilakukan kepala madrasah yang memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan adanya perencanaan yaitu agar semua kegiatan berjalan terarah sehingga bisa tercapai dengan maksimal. Peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan kepala madrasah berfokus pada mutu lulusan yang bisa berprestasi baik akademik maupun nonakademik.

Manajemen kinerja kepala madrasah diawali dengan perencanaan yang matang berdasarkan refleksi tahun sebelumnya, yang tertuang dalam program kerja. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin antara lain:

a) Menetapkan tujuan

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin menetapkan tujuan madrasah berdasarkan visi misi. Sesuai hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin, diketahui bahwa perencanaan kinerja dalam rangka peningkatan mutu pendidikan didasarkan pada visi dan misi yang jelas dan terarah. Kepala Madrasah menyampaikan bahwa visinya adalah terwujudnya generasi yang saleh, mandiri, dan berprestasi. Untuk mendukung visi tersebut, misi madrasah difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran, penguatan pendidikan karakter, serta pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung potensi siswa secara menyeluruh.

Visi dan misi tersebut tidak hanya bersifat konseptual, melainkan telah diintegrasikan ke dalam berbagai program kerja madrasah yang terencana. Kepala Madrasah menjelaskan bahwa integrasi dilakukan melalui program peningkatan mutu seperti pelatihan guru, inovasi dalam metode pembelajaran, serta program pembentukan karakter siswa yang sistematis. Pendekatan ini menunjukkan adanya kesadaran akan

pentingnya sinergi antara visi institusi dan implementasi program di lapangan.

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin menekankan pentingnya penggunaan parameter yang terukur dan relevan dalam menetapkan target dan indikator keberhasilan mutu pendidikan. Beberapa indikator utama yang digunakan meliputi peningkatan nilai akademik siswa, partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah baik intra maupun ekstrakurikuler, serta tingkat kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan pendidikan yang diberikan. Pendekatan ini mencerminkan adanya sistem evaluasi internal yang cukup komprehensif, melakukan penyusunan organisasi madrasah, penyusunan program kerja tahunan dan perencanaan berbagai kegiatan rapat untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan madrasah. Pada proses perencanaan kegiatan pengajaran, kepala MI KHR Ilyas Rantewringin merencanakan penyusunan program pengajaran, menyusun pembagian tugas mengajar, menyusun jadwal pelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran serta merencanakan jenis penilaian baik penilaian harian bersama, PAS, PAT maupun ujian madrasah.

MI KHR Ilyas Rantewringin menggunakan kurikulum terpadu, yaitu kurikulum nasional sesuai dengan kebijakan pemerintah Menteri Pendidikan dengan kurikulum madrasah. Kurikulum nasional yang digunakan di MI KHR Ilyas Rantewringin yaitu kurikulum 13 untuk kelas 3 dan 6 serta Kurikulum Merdeka untuk kelas 1,2,4, dan 5. Berikut keterangan hasil wawancara dengan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin:

“Kurikulum yang kami pakai untuk Kelas III dan VI masih menggunakan K 13, untuk Kelas I, II, IV, dan V sudah menggunakan Kurmer, penentuan penggunaan kurikulum sesuai dengan kebijakan pemerintah.”¹⁴

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Rantewringin Sutriyatmi, S.Pd.I tanggal 27 Januari 2025

Tindak lanjut dari kurikulum tersebut yaitu setiap awal tahun pelajaran dilakukan rapat perumusan kembali visi, misi, tujuan serta target secara permanen untuk semester ganjil dan semester genap dengan mengacu pada kurikulum nasional. Menurut kamad terdapat beberapa hal yang harus direncanakan dalam kegiatan awal tahun yaitu :

“Di awal tahun pelajaran kami biasanya bersama para guru merencanakan program kurikulum yang berdasarkan pada visi, misi, target dan tujuan madrasah. Oleh karena itu, sebelum dilakukan perencanaan kurikulum kami melakukan peninjauan kembali visi dan misi madrasah agar visi dan misi tersebut selalu *terupdate* mengikuti perkembangan madrasah. Kami juga melakukan analisa kebutuhan guru, pembagian tugas mengajar, jadwal pelajaran, kelengkapan alat dan bahan pelajaran.”¹⁵

Berikut ini dokumentasi saat pelaksanaan wawancara dengan Kepala Madrasah:¹⁶



Gambar 4.2 wawancara dengan kepala madrasah

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah mengenai perencanaan program dan penyusunan kurikulum, beliau mengatakan:

“Kalau perencanaan program dan penyusunan kurikulum biasanya ibu lakukan sekali dalam setahun, yaitu pada awal tahun ajaran. Adapun yang terlibat dalam kegiatan tersebut adalah para guru. Biasanya ibu lakukan melalui rapat kerja.”¹⁷

¹⁵ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

¹⁶ Dokumentasi wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

¹⁷ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Perencanaan program juga mengacu pada *review* kurikulum sebelumnya. Jika dirasa kurikulum tersebut baik maka ditingkatkan, dan jika kurang baik maka diperbaiki atau diganti. Selain itu juga dibahas kendala-kendala dan solusinya. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Sutriyatmi, berikut ini:

“Awal tahun pelajaran, kami ada kegiatan adanya review kurikulum. Jadi program itu akan dibahas oleh Bapak dan Ibu guru. Karena setiap tahun kami harus melakukan revitalisasi kurikulum. Review kurikulum dilakukan melalui rapat, minimal selama 3 hari. Ada evaluasi kemudian langkah ke depan itu seperti apa. Setelah itu disahkan dan jalankan untuk setahun.”¹⁸

Tahap pengembangan kurikulum, kepala madrasah mengidentifikasi kebutuhan kurikulum, review kurikulum yang sedang diterapkan, pengesahan kurikulum yang telah direview, pelaksanaan kurikulum yang telah disahkan. Pengembangan kurikulum ini melibatkan beberapa personil yang terorganisir dalam Tim Pengembang Kurikulum.

“Kami menyusun Tim Pengembang Kurikulum setiap awal tahun ajaran, dengan personil setiap tahun bisa berubah sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan personil tersebut. Pengembangan kurikulum ini dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan, yaitu identifikasi kebutuhan kurikulum, review kurikulum yang sedang diterapkan, pengesahan kurikulum yang telah direview baru kemudian pelaksanaan kurikulum yang telah disahkan.”

Tujuan kurikulum ditetapkan berdasarkan visi dan misi sekolah. Pelaksanaan review visi dan misi madrasah dilakukan setiap tahun, jika dirasa visi dan misi madrasah masih relevan dengan perkembangan zaman maka masih digunakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin:

“Tim Pengembang Kurikulum akan menentukan tujuan kurikulum sesuai dengan Visi dan Misi madrasah yang telah disepakati oleh semua warga madrasah. Visi dan Misi tersebut di review setiap tahun, namun selama visi dan misi tersebut masih relevan maka masih digunakan.”

¹⁸ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin, diketahui bahwa perencanaan kinerja dalam rangka peningkatan mutu pendidikan didasarkan pada visi dan misi yang jelas dan terarah. Kepala Madrasah menyampaikan bahwa visinya adalah terwujudnya generasi yang saleh, mandiri, dan berprestasi. Untuk mendukung visi tersebut, misi madrasah difokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran, penguatan pendidikan karakter, serta pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung potensi siswa secara menyeluruh.

Visi dan misi tersebut tidak hanya bersifat konseptual, melainkan telah diintegrasikan ke dalam berbagai program kerja madrasah yang terencana. Kepala Madrasah menjelaskan bahwa integrasi dilakukan melalui program peningkatan mutu seperti pelatihan guru, inovasi dalam metode pembelajaran, serta program pembentukan karakter siswa yang sistematis. Pendekatan ini menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya sinergi antara visi institusi dan implementasi program di lapangan.

Kepala madrasah membuat sebuah Rencana Kerja Madrasah (RKM) di awal tahun bersama komite, koordinator dan guru untuk menciptakan madrasah yang mempunyai mutu tinggi, Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin secara rutin menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) pada awal tahun ajaran. Tujuan utama rencana kerja madrasah adalah agar madrasah dapat mengetahui secara rinci tindakan apa yang harus dilakukan agar tujuan, kewajiban dan sasaran pengembangan madrasah dapat dicapai. Rencana Kerja Madrasah (RKM) juga menjamin bahwa semua program/kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan madrasah sudah memperhitungkan harapan semua warga madrasah dan kondisi nyata madrasah.

Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang guru yaitu Pamin Suk'Eni, berikut ini:

“Dalam rangka menciptakan madrasah yang bermutu, Kamad bersama para guru dan komite menyusun Rencana Kerja Madrasah, atau RKM di awal tahun ajaran baru. Biasanya waktu liburan akhir

tahun pelajaran kita sudah mulai menyusun semuanya. RKM ini meliputi semua program, baik program madrasah, anggaran, ekstrakurikuler, perisapan Porseni dan kejuaraan. Semuanya dibahas dalam rapat pleno RKM ini. Ketika hasil sudah disahkan maka semuanya harus bersinergi berusaha menjalankan rencana ini dengan optimal”.¹⁹

Berikut dokumentasi saat pelaksanaan wawancara dengan Pamin Suk’Eni:²⁰



Gambar 4.3 Wawancara dengan guru

Perencanaan kegiatan pembelajaran selama satu tahun diawali dengan penyusunan kalender pendidikan, yang disusun pada awal tahun pelajaran. Kalender pendidikan madrasah disusun mengacu pada SK Dirjen Pendidikan Islam tentang Kalender Pendidikan Madrasah yang mencakup permulaan tahun ajaran, minggu efektif belajar, waktu pembelajaran efektif dan hari libur. Berikut hasil wawancara dengan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin:

“Kami selalu menyusun kalender pendidikan pada awal tahun pelajaran. Pada proses penyusunan Kaldik tersebut, kami membuat tim yang diketuai oleh Koordinator Kurikulum dengan anggota para Koordinator lainnya (kesiswaan, sarpras, humas)”.²¹

¹⁹ Hasil wawancara dengan Pamin Suk’Eni tanggal 10 Februari 2025

²⁰ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin

²¹ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Hal ini dipertegas oleh koordinator kurikulum MI KHR Ilyas Rantewringin, Yogi Mirfiansah, S.Pd, yang menyatakan bahwa:

“Kaldik disusun oleh tim yang diketuai oleh saya selaku koordinator kurikulum. Alur penyusunan kaldik yaitu mengacu kepada kaldik yang ditetapkan oleh Kanwil Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah disusun sesuai kondisi/kebutuhan madrasah kemudian baru disahkan oleh Kepala Madrasah”.²²

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja dari perencanaan manajemen di MI KHR Ilyas Rantewringin yaitu tercapainya peningkatan mutu pendidikan berupa prestasi belajar siswa secara berimbang. Aspek yang akan dicapai berupa prestasi akademik dan non akademik serta terciptanya kondisi lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman dalam berbagai hal. Di bidang akademik bisa dilihat dari nilai raport atau ujian akhir adapun secara non akademik diperoleh melalui prestasi mengikuti ajang perlombaan.

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin juga berfokus pada kegiatan penerimaan siswa baru, pengenalan lingkungan bagi siswa baru, pembinaan kegiatan kesiswaan secara rutin dan kegiatan ekstrakurikuler. Koordinator kesiswaan juga menjaring siswa-siswa berprestasi yang akan diikuti dalam perlombaan baik akademik maupun non akademik. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan kepala madrasah berikut:

“Kegiatan penerimaan siswa baru sangat penting karena menyangkut input yang menunjang mutu madrasah. Kami mempersiapkan secara matang melalui web, media sosial, brosur, baliho dan juga pemanfaatan ikatan alumni. Alhamdulillah setiap tahun jumlah siswa naik”²³

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin merencanakan kegiatan pembinaan tenaga pendidik/non kependidikan setiap awal bulan. Penggunaan Sumber Daya Manusia, dalam hal ini guru dan tenaga kependidikan sangat diperhatikan oleh

²² Hasil wawancara dengan koordinator kurikulum MI KHR Ilyas Rantewringin Yogi Mirfiansah, S.Pd. tanggal 10 Februari 2025

²³ Hasil wawancara dengan Sutriyatni Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

yayasan KHR Ilyas. Penempatan personal sesuai kualifikasi dan kemampuannya dilakukan untuk mendukung mutu pendidikan. Perencanaan personil guru maupun Tata Usaha yang dilakukan oleh Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin diawali dengan melakukan analisis jabatan, kebutuhan pegawai, dan kemampuannya.

Berikut dokumentasi saat rapat pembagian tugas guru:”²⁴



Gambar 4.4 Suasana pertemuan rapat guru MI KHR Ilyas Rantewringin

c) Standar Kinerja

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin menetapkan standar kinerja yang jelas, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan. Standar kinerja yang dirancang mencakup berbagai aspek, mulai dari capaian akademik siswa, pengelolaan pembelajaran, profesionalisme guru, hingga tata kelola lembaga yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator kesiswaan MI KHR Ilyas Rantewringin, disebutkan bahwa: Pertama, standar kinerja pada aspek hasil belajar siswa yang menjadi ukuran utama keberhasilan proses pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin ditunjukkan melalui capaian akademik dan perkembangan karakter. Kedua, standar kinerja pada efektivitas proses pembelajaran di MI KHR Ilyas Rantewringin, meliputi perencanaan pembelajaran, penggunaan metode yang variatif dan kontekstual, serta keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar. Ketiga, standar kinerja pada aspek

²⁴ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 12 Oktober 2024

profesionalisme guru, yang ditunjukkan melalui kehadiran, kompetensi pedagogik dan profesional, serta partisipasi dalam pengembangan keprofesian berkelanjutan. Keempat, standar kinerja pada aspek keterlibatan orang tua dan masyarakat, diukur melalui partisipasi dalam kegiatan madrasah, dukungan terhadap program pendidikan, serta komunikasi yang aktif antara madrasah dan wali murid. Kelima, efisiensi pengelolaan sumber daya madrasah, termasuk perencanaan anggaran, pengelolaan sarana prasarana, serta manajemen waktu dan tenaga secara optimal.

Mutu pendidikan sebuah madrasah tidak terlepas dari pengelolaan seperti sarana dan prasarana yang tersedia. Perencanaan sarana prasarana di MI KHR Ilyas Rantewringin dikoordinasi oleh kepala madrasah dengan melakukan analisis kebutuhan madrasah, baik yang berhubungan dengan KBM maupun kantor. Perencanaan dilakukan dengan menyusun daftar kebutuhan sarana dan prasarana, mencatat biaya yang dibutuhkan, penyusunan rencana pengadaan, yang berpedoman pada dana yang ada dan urgensi kebutuhan.

Proses perencanaan sarpras di MI KHR Ilyas Rantewringin direncanakan secara terprogram oleh kepala madrasah melalui rapat koordinasi. Hal ini diungkapkan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin, yang menyatakan bahwa:

“ Perencanaan sarpras di MI KHR Ilyas Rantewringin diawali dengan identifikasi kebutuhan sarana prasarana madrasah yang melibatkan semua warga sekolah dengan berpedoman kepada standar pelayanan minimal, kemudian baru kita tentukan skala prioritas didalam program kerja sarana prasarana, lalu program tersebut dimasukan dalam Rencana Kerja Anggaran Madrasah , ”²⁵

Pengembangan sarana prasarana madrasah perlu dilakukan secara terprogram agar kebutuhan yang diusulkan oleh guru dan karyawan untuk kepentingan madrasah bisa dipenuhi. Penentuan skala prioritas sarpras dilakukan dengan cara memilih kebutuhan sarpras yang sangat dibutuhkan atau mendesak untuk dipenuhi yang dihasilkan dari evaluasi diri madrasah. Hal ini juga disampaikan oleh Koordinator Sarpras bahwa:

²⁵ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

“ Agar kebutuhan sarpras bisa dipenuhi secara bertahap, maka urusan sarpras membuat program jangka pendek, menengah maupun panjang untuk memenuhi kebutuhan sarpras berdasarkan urutan kepentingannya. Perencanaan jangka pendek dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran. Perencanaan jangka menengah dilaksanakan tiga tahun sekali pada awal tahun pelajaran dan jangka panjang dilakukan untuk waktu yang lama dan berkelanjutan.”²⁶

Perencanaan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin pada jenis kegiatan ketatausahaan pada awal tahun ajaran baru standar kinerjanya adalah dengan pengisian buku induk, penataan administrasi marasah, pelayanan administrasi dan membuat laporan/ statistik madrasah. Pada kegiatan humas, diawali dengan rapat wali murid, pembentukan komite madrasah dilanjutkan dengan rapat komite madrasah. Kepala madrasah juga secara insidental melakukan kunjungan pada wali murid, membentuk paguyuban wali murid dan melakukan berbagai kerjasama dengan instansi lain yang menunjang kegiatan madrasah agar mutu pendidikan terus meningkat.

Seperti yang disampaikan oleh Koordinator Humas bahwa ia mensosialisasikan program madrasah setahun ke depan kepada seluruh warga madrasah, masyarakat luas, dan instansi terkait. Sosialisasi ini dapat dilakukan secara langsung melalui surat atau melalui media sosial. Hal ini dimaksudkan untuk mencari dukungan kepada pihak luar dan sarana saling mengoreksi agar madrasah yang berada di tengah-tengah mereka menjadi lebih baik dan lebih bermanfaat. Koordinator Humas juga menjalin kerjasama dengan beberapa instansi seperti pemerintahan desa, puskesmas, polsek, koramil, perpustakaan dll. Hal ini dimaksudkan agar program yang akan dijalankan mendapatkan pengawasan dan dukungan.

Perencanaan kepala madrasah di bidang keuangan juga memegang peranan strategis. Pengelolaan keuangan yang efektif menjadi salah satu indikator penting dalam kinerja kepala madrasah karena berdampak langsung pada tersedianya sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, kepala

²⁶ Hasil wawancara dengan koordinator sarpras Siti Nur Asiyah tanggal 17 Februari 2025

madrasah perlu menyusun perencanaan anggaran yang akuntabel, transparan, dan terarah sesuai dengan visi peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan ini mencakup alokasi dana untuk pelatihan guru, penyediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, pengembangan kurikulum, serta kegiatan penunjang lainnya seperti lomba-lomba akademik dan peningkatan layanan perpustakaan.

Monitoring dan evaluasi keuangan yang sistematis perlu dilakukan agar penggunaan anggaran dapat dipertanggungjawabkan dan selaras dengan tujuan peningkatan mutu madrasah. Dengan demikian, kinerja kepala madrasah dalam bidang keuangan tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencerminkan kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik. Kepala madrasah dibantu oleh bendahara untuk menyusun RAPBM, pembayaran gaji, penggalan dana dan pembuatan laporan keuangan.

Kepala Madrasah menjadwalkan supervisi terhadap guru yang dilaksanakan minimal dua kali dalam satu tahun serta penilaian karyawan dilakukan pada akhir tahun ajaran. Hal ini seperti disampaikan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin berikut:

“ Pada setiap akhir tahun biasanya kami mengadakan evaluasi terhadap semua aspek manajemen seperti kurikulum, sarpras, humas, ketenagaan dan juga kesiswaan. Evaluasi tersebut dijadikan pedoman untuk merencanakan personil pada tahun ajaran berikutnya.”²⁷

2. Pelaksanaan manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR. Ilyas Rantewringin.

Implementasi manajemen kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR. Ilyas Rantewringin kepala madrasah sebagai berikut:

a) Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan, Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin menaruh perhatian besar pada pembinaan dan

²⁷ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan sebagai elemen kunci. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa madrasah telah dan akan terus melaksanakan berbagai program pengembangan profesional. Program-program tersebut meliputi pelatihan berkala seperti KKG, seminar, dan workshop yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, serta kemampuan integrasi teknologi dalam pembelajaran. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat pemahaman nilai-nilai karakter dan visi pendidikan madrasah. Disampaikan oleh guru kelas 6 yang menyatakan:

“Workshop atau KKG madrasah rutin setiap bulan sekali. Kemarin KKG tentang strategi/metode pembelajaran yang dipakai dalam kurikulum merdeka”.²⁸

Diperkuat lagi dengan hasil dokumentasi yang peneliti peroleh seperti gambar di bawah ini:²⁹



Gambar 4.5
Guru sedang mengikuti workshop Implementasi Kurikulum Merdeka

Hasil wawancara dan dokumentasi tersebut menunjukkan bahwa program madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru. Selain itu program guru yang senantiasa kepala madrasah terapkan tiap semester, adapula yang lain seperti wokrshop, pelatihan guru, KKG, dan juga tutor sebaya.

²⁸ Hasil wawancara dengan Siti Nur Asiah, S.Pd.I tanggal 17 Februari 2025

²⁹ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 4 Januari 2025

Pelaksanaan bidang ketenagaan oleh MI KHR Ilyas Rantewringin dilakukan dengan melaksanakan pembinaan rutin setiap satu bulan sekali. Dalam kegiatan tersebut, kepala madrasah memberikan motivasi dan menampung berbagai aspirasi dan juga permasalahan yang dihadapi oleh guru dan karyawan, dipecahkan secara bersama-sama secara demokratis.

Selain hal tersebut, bentuk pengembangan personalia yang dilakukan oleh kepala madrasah yaitu dengan melakukan pengelolaan kinerja guru yaitu dengan merotasi guru pada jabatan tertentu atau kelas yang diampu. Pengembangan karir juga menjadi perhatian terutama bagi guru PNS dengan mengarahkan pada kenaikan golongan. Dalam peningkatan profesionalisme, kesejahteraan guru juga sangat diperhatikan sebagai bentuk penghargaan.

Guru juga mengikuti kegiatan KKG untuk berbagi informasi, pengetahuan dan pengalaman pada mata pelajaran masing-masing. Secara berkala kepala madrasah juga melakukan supervisi agar profesionalisme guru terus meningkat. Semua guru juga memiliki kesempatan untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin, madrasah juga memberikan fasilitas untuk peningkatan profesionalisme guru berupa pelatihan atau workshop. Selain itu, untuk menempatkan guru pada jabatan tertentu seperti koordinator dan juga pengampu ekstrakurikuler, kepala madrasah mengungkapkan dalam petikan wawancara berikut:

“ Semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan penting di madrasah, tentunya dengan menunjukkan prestasi, kredibilitas, loyalitas dan kemampuan yang sesuai. Apalagi untuk jabatan wakil kepala madrasah sebagai orang yang membantu manajemen kepala madrasah” ³⁰

Di bawah ini beberapa implementasi manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR. Ilyas Rantewringin yang mana temuan ini didapat melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pertama yang dilakukan kepala madrasah dalam implementasi strategi yaitu dengan pembagian *jobdesk*. Sebagaimana ungkapan beliau:

³⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Rantewringin Sutriyatmi, S.Pd.I tanggal 27 Januari 2025

“Kami ada 4 koordinator yang tugasnya untuk membantu pekerjaan kepala madrasah yakni koordinator kurikulum, koordinator kesiswaan, koordinator humas, dan koordinator sarpras. *Jobdesknya* dibuat, kurikulum ya mengurus kurikulum, kesiswaan ya mengurus kesiswaan, humas ya urusannya berkait hubungan masyarakat”.³¹

Disampaikan juga oleh koordinator bidang kurikulum :

“Kalo proses di lapangan itu kita bagi tim. Ada guru yang *mengcover* kelas 1 dan 2 , kemudian khusus kelas 3 dan 4, terakhir kelas 5 dan 6 sesuai dengan target di kelas yang ditunjuk”.³²

Juga ditambahkan oleh seorang guru yang menyatakan bahwa:

“Hasil rapat kerja yang telah dibuat dengan program - program akan dipilah mulai dari program harian, mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan yang akan terpetakan. Tinggal dibagi, sesuai tupoksinya. Misalnya saat hari besar ada acara apa saja, misalkan peringatan hari guru itu nanti sudah ada PJ nya masing-masing.”³³

Implementasi manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR. Ilyas Rantewringin, melalui adanya pembagian *jobdesk* ini, setiap guru sudah mengetahui tupoksi sehingga tinggal menjalankan program dengan penuh tanggung jawab. Kepala madrasah menyusun struktur organisasi madrasah pada setiap awal tahun ajaran baru, dengan menempatkan personil guru sesuai dengan keterampilannya. Kepala madrasah dibantu oleh 4 (empat) koordinator yaitu kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana dan humas. Agar pengaturan kelas berjalan dengan baik dan pelayanan terhadap siswa terpenuhi, maka kepala madrasah memberikan tugas tambahan bagi guru yang berkompeten sebagai wali kelas. Pada pelaksanaan bidang umum kepala madrasah memantau semua personal dalam melaksanakan tugasnya dengan senantiasa memberikan bimbingan dan pengarahan.

³¹ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Rantewringin Sutriyatmi, S.Pd.I tanggal 27 Januari 2025

³² Hasil wawancara dengan koordinator bidang kurikulum MI Rantewringin Yogi Mirfiansah, S.Pd. tanggal 17 Februari 2025

³³ Hasil wawancara dengan guru MI Rantewringin Siti Nur Asiah, S.Pd.I tanggal 17 Februari 2025

Agar seluruh kegiatan di madrasah selalu terpantau, maka secara rutin setiap sebulan sekali kepala madrasah mengadakan rapat kordinasi dengan guru dan karyawan. Dari kegiatan ini maka jika terdapat permasalahan akan segera dapat diatasi bersama.

b) Pembinaan Disiplin

Kegiatan pembinaan kesiswaan dilakukan oleh kepala madrasah baik formal maupun non formal. Secara formal, kepala madrasah melakukan pembinaan setiap Senin minggu pertama. Secara non formal, dilakukan setiap saat ketika kepala madrasah berkeliling kelas maupun madrasah.

Salah satu program unggulan di MI KHR Ilyas Rantewringin dalam rangka pembinaan disiplin yaitu dengan melakukan kegiatan pembiasaan. Sebagaimana yang peneliti amati ketika masuk gerbang utama sekolah di atasnya terpampang jelas program unggulan dan ekstrakurikuler yang ada. Hasil observasi peneliti mengamati ada kegiatan pembiasaan di MI KHR Ilyas Rantewringin di antaranya bersalaman dengan bapak/ ibu guru sebelum masuk hal ini merupakan bentuk kedisiplinan siswa. Sebagai bukti dokumentasi berikut ini:³⁴



Gambar 4.6 Siswa bersalaman dengan guru sebelum masuk kelas

³⁴ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan oleh Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin pada bidang kesiswaan yaitu memaksimalkan *input* melalui penerimaan siswa baru, pembinaan kegiatan kesiswaan melalui kegiatan lomba akademik dan non akademik, serta mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler.

Kegiatan penerimaan siswa baru merupakan hal penting yang dilakukan karena menentukan *input* madrasah. Menurut kepala madrasah, kegiatan ini dengan memaksimalkan *website* madrasah, media sosial dan juga melalui peran alumni yang sangat mendukung. Hal tersebut diungkapkan kepala madrasah dalam wawancara berikut:

“Saya menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan ikatan alumni dalam setiap kegiatan. Alhamdulillah selama ini peran alumni sangat membantu kami terutama dengan informasi yang mereka sampaikan pada masyarakat tentang madrasah ini, sehingga madrasah semakin banyak dikenal masyarakat. Keluarga alumni juga banyak yang kemudian mengikuti jejak untuk bersekolah di MI KHR Ilyas Rantewringin ini”³⁵

Salah satu inovasi yang signifikan di MI KHR Ilyas Rantewringin adalah pelaksanaan kegiatan mengaji TPQ sebelum pukul 07.00. Menurut kepala madrasah, inovasi ini dinilai memiliki dampak positif dalam membentuk karakter religius peserta didik sekaligus meningkatkan kompetensi mereka dalam aspek keagamaan. Program tersebut juga mencerminkan adanya upaya sistematis dari pihak kepala madrasah untuk memperkuat identitas keislaman madrasah serta meningkatkan kualitas spiritual siswa sejak dini. Pelaksanaan kegiatan mengaji TPQ ini dilaksanakan setiap hari sebagai pembiasaan. Siswa-siswi sebelum mengikuti kegiatan belajar mengajar terlebih dahulu menuju ke ruangan TPQ yang berada di serambi masjid untuk mengaji sesuai dengan tingkatan jilid masing-masing. Setiap jilid diampu oleh satu orang guru.³⁶

³⁵ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

³⁶ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 10 Februari 2025

Kegiatan tersebut dapat terlihat pada dokumentasi berikut ini:³⁷



Gambar 4.7 Pembiasaan mengaji TPQ MI KHR Ilyas Rantewringin

Program inovasi yang lain dari MI KHR Ilyas Rantewringin adalah tahfiz Juz ‘Amma atau Juz 30. Program ini merupakan langkah konkret yang tidak hanya meningkatkan kompetensi kognitif peserta didik dalam bidang agama, tetapi juga membentuk kebiasaan positif yang berkelanjutan. Program ini mencerminkan pendekatan pembelajaran yang holistik, mencakup aspek akademik dan spiritual, serta relevan dengan tujuan pendidikan madrasah. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, siswa- siswi terlihat bersemangat untuk mengikuti kegiatan tahfiz. Pelaksanaan tahfiz diawali secara klasikal kemudian memberikan setoran hafalan secara individu. Bagi siswa- siswi yang sudah hafal juz 30 maka akan mengikuti ujian dan jika sudah lulus maka akan diberikan piagam sahadah.³⁸

³⁷ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 10 Februari 2025

³⁸ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 10 Februari 2025

Berikut ini dokumentasinya:³⁹



Gambar 4.8 Pembiasaan Tahfiz Juz Amma MI KHR Ilyas Rantewringin

Selain itu, ada juga program ekstrakurikuler yang telah dilaksanakan di MI KHR Ilyas Rantewringin di antaranya ekstrakurikuler pramuka. Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator bidang kesiswaan MI KHR Ilyas Rantewringin disebutkan bahwa pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan setiap seminggu sekali sehingga pelatihannya matang. Hal ini ditunjukkan dengan diraihnya kejuaraan di bidang kepramukaan seperti pesta siaga, LCTP, uji pramuka garuda dan jambore.

Berikut ini bukti dokumentasinya:⁴⁰



Gambar 4.9 Kegiatan ekstrakurikuler pramuka

³⁹ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 10 Februari 2025

⁴⁰ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 31 Januari 2025

Kegiatan ekstrakurikuler lain yang dilaksanakan di MI KHR Ilyas Rantewringin yaitu drumband. Kegiatan drumband juga dilaksanakan secara rutin yaitu seminggu sekali tiap hari Jumat sore. Prestasi yang telah diraih dalam drumband yaitu juara dalam ajang Marching Band tingkat Kecamatan Buluspesantren. Saat ada even yang diselenggarakan oleh masyarakat seperti khotmil quran, grup drumband dari MI KHR Ilyas Rantewringin juga sering diminta untuk memeriahkan pawai. Seperti yang disampaikan koordinator bidang kesiswaan sebagai berikut:

“Kegiatan ekstrakurikuler di MI KHR Ilyas Rantewringin berjalan sangat aktif, terbukti tiap minggu selalu dilaksanakan. Dan alhamdulillah saat ada even perlombaan kami bisa meraih juara. Terbukti saat ada lomba LCTP, kami berhasil menjadi juara di tingkat kwarran, kemudian saat ada lomba drumband dalam rangka agustusan di kecamatan, kami juga menjadi juara marching band dan *best commander*. Kalo ada khataman, drumband kami juga sering diminta buat tampil”.⁴¹

Berikut ini bukti dokumentasinya:⁴²



Gambar 4.10 Kegiatan drumband

⁴¹ Hasil wawancara dengan koordinator kesiswaan Pamin Suk'Eni tanggal 10 Februari 2025

⁴² Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 17 Agustus 2024

c) Pemberian Motivasi

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin menerapkan pendekatan motivasional. Bentuk motivasi yang diberikan antara lain berupa penghargaan kepada siswa berprestasi, penyelenggaraan kegiatan ekstrakurikuler yang membangun karakter, serta pendekatan personal kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar atau masalah kedisiplinan. Selain itu, kepala madrasah juga mendorong guru dan wali kelas untuk ikut serta dalam memberikan bimbingan dan semangat belajar kepada siswa. Upaya tersebut mencerminkan pelaksanaan kinerja kepala madrasah dalam aspek pengelolaan kesiswaan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian nilai semata, tetapi juga pada pembentukan sikap dan karakter siswa secara menyeluruh. Dengan demikian, pemberian motivasi yang konsisten dan tepat sasaran menjadi salah satu indikator keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pendekatan humanis dan inspiratif terhadap peserta didik.

Hal ini terlihat saat upacara bendera, kepala madrasah memberikan motivasi kepada siswa secara lisan untuk membangkitkan semangat belajar dan membentuk karakter siswa yang tangguh dan berakhlak mulia. Berikut motivasi yang disampaikan oleh kepala madrasah:⁴³

"Anak-anakku sekalian, kalian semua adalah generasi yang luar biasa. Jangan pernah ragu dengan kemampuan kalian. Setiap usaha yang kalian lakukan hari ini, sekecil apapun, adalah langkah besar menuju masa depan yang gemilang. Gagal itu biasa, tapi menyerah bukan pilihan. Bapak yakin, dengan kerja keras, disiplin, dan doa, kalian bisa meraih cita-cita kalian. Teruslah belajar, jangan cepat puas, dan jadilah kebanggaan orang tua, guru, dan madrasah kita."

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin juga melakukan pendekatan motivasional melalui pemberian insentif serta penyediaan waktu khusus bagi guru agar dapat mengikuti pelatihan tanpa mengganggu proses pembelajaran. Guru didorong untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Hal ini menunjukkan adanya perhatian terhadap keseimbangan

⁴³ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 10 Februari 2025

antara peningkatan kompetensi dan pelaksanaan tugas rutin. Selain itu, untuk memastikan keselarasan pemahaman terhadap visi peningkatan mutu pendidikan, pihak madrasah secara rutin mengadakan rapat koordinasi. Forum ini digunakan sebagai ruang diskusi dan penyamaan persepsi antar tenaga pendidik terkait arah kebijakan madrasah, tujuan program kerja, serta strategi pencapaian mutu. Melalui pendekatan ini, seluruh elemen pendidik diharapkan memiliki komitmen dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah dirumuskan.

Guru-guru menyampaikan bahwa Kepala Madrasah telah menunjukkan dukungan konkret dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah pemberian izin dan keleluasaan bagi guru untuk mengikuti pelatihan keprofesian maupun kompetisi di bidang pendidikan. Hal ini menunjukkan komitmen Kepala Madrasah terhadap pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Selain itu, Kepala Madrasah juga berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran, meskipun disesuaikan dengan kemampuan lembaga. Ini mencerminkan kepedulian terhadap kualitas proses belajar mengajar, sekaligus manajemen sumber daya yang realistis. Seperti yang disampaikan salah satu guru yaitu Pamin Suk'Eni:

“Bu Kamad sangat- sangat mendukung, memberikan *support* yang luar biasa untuk pengembangan profesi para gurunya. Buktinya saya, saya diperkenankan mengikuti berbagai pelatihan sampai saya menjadi penulis AKMI, dan instruktur AKMI.”⁴⁴

Salah satu hal yang mendapat apresiasi tinggi dari para guru adalah kemampuan Kepala Madrasah dalam memberikan motivasi yang tepat kepada setiap individu guru. Kepala Madrasah dinilai memiliki pemahaman mendalam terhadap kompetensi dan karakteristik masing-masing guru, sehingga dalam pelaksanaan tugas, guru diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan keahliannya. Hal ini menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat kerja, karena setiap guru merasa dihargai dan diapresiasi atas

⁴⁴ Hasil wawancara dengan guru Pamin Suk'Eni tanggal 10 Februari 2025

kemampuan yang dimilikinya, tanpa adanya perlakuan yang membedakan.

Komunikasi adalah hal penting yang dilakukan seorang kepala madrasah agar terjalin kerjasama yang baik dengan semua pihak. Kegiatan ini diawali dengan diadakannya rapat wali murid pada awal tahun ajaran baru, dimana dalam rapat tersebut akan disampaikan kesepakatan dengan wali murid tentang berbagai hal yang menyangkut proses pendidikan di madrasah. Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin memimpin rapat secara demokratis agar tercapai kesepakatan secara mufakat sekaligus membentuk komite madrasah sebagai wakil wali murid.

Komunikasi dengan komite madrasah terjalin dengan baik, karena setelah terbentuk, kepala madrasah mengadakan rapat penyusunan program selama satu tahun dengan komite. Kepala madrasah juga tidak segan untuk mengunjungi wali murid sesuai kebutuhan, sebagai bentuk kerjasama dan kepedulian. MOU yang dilakukan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin banyak melibatkan instansi lain seperti Polsek, Puskesmas. Hal ini dilakukan untuk menunjang peningkatan mutu melalui karakter yang dibentuk.

Menurut para koordinator, kepala madrasah memiliki komunikasi yang baik dalam memberikan pengarahan dan penugasan serta mampu memotivasi siswa untuk terus belajar, dan memotivasi guru dalam menjalankan tupoksinya. Kepala madrasah juga mampu membangun kerjasama tim secara demokratis sehingga jarang sekali terjadi konflik. Hal yang sama disampaikan oleh salah satu siswa MI KHR Ilyas Rantewringin, bahwa kepala madrasah adalah sosok yang lembut, disiplin, ramah terhadap semua siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, menunjukkan bahwa kepala madrasah telah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dengan harapan bahwasanya kinerja tenaga kependidikan akan semakin baik. Pemberian motivasi ini sering dilakukan untuk menambah semangat guru. Jika dilihat dari fungsinya kegiatan pemberian motivasi ini sangat dibutuhkan oleh tenaga kependidikan. Untuk tetap semangat dalam bekerja, peran Kepala Madrasah disini memberikan motivasi sangat berpengaruh terhadap tenaga

pendidik dan kependidikan karena sebagai kepala madrasah harus selalu memberikan arahan-arahan yang baik untuk karyawannya.

Guru menyampaikan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang cukup aktif dalam melibatkan orang tua siswa, terutama dalam kegiatan yang bersifat kebersamaan. Pelibatan ini tampak dalam bentuk partisipasi orang tua yaitu paguyuban wali murid pada kegiatan madrasah yang bernuansa sosial atau keagamaan. Hal ini menunjukkan adanya pendekatan partisipatif yang dibangun oleh Kepala Madrasah untuk menciptakan hubungan harmonis antara pihak sekolah dan keluarga sebagai salah satu strategi peningkatan mutu pendidikan. Hal ini didukung dengan dokumentasi kegiatan parenting melalui paguyuban wali murid.⁴⁵



Gambar 4.11 Kegiatan parenting dengan narasumber Psikolog Rafiah Akbar bersama Paguyuban Wali Murid

Berikutnya program dengan wali murid yaitu dengan diadakannya paguyuban. Paguyuban ini bisa dimulai dari tingkat terkecil yakni perkelas. Sebagaimana yang diungkapkan oleh komite MI KHR Ilyas Rantewringin sebagai berikut:

“Saya sangat mengapresiasi dan mendukung madrasah untuk melibatkan wali murid dalam wadah paguyuban. Pada kegiatan paguyuban wali murid ada keluhan apa dari setiap siswa ditampung,

⁴⁵ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 28 Februari 2025

dikomunikasikan ke wali kelas. Setiap 1 bulan ada pertemuan paguyuban. Sering berkonsultasi dengan wali kelas juga.”⁴⁶

Disampaikan juga oleh guru kelas yang paguyubannya cukup aktif juga, beliau menyatakan:

“Paguyuban, biasanya sebulan sekali. Dan kegiatan kemarin ada lomba kelas. Kebersihan kerapian itu juga dari paguyuban. Jadi wali kelas ibaratnya cuma terima beres. Dengan kegiatan ini wali murid sangat antusias untuk menghias ruang kelas, membersihkan ruangan dan lain sebagainya. Selain itu kegiatan paguyuban biasanya ada pengajian, juga ada parenting yang pementernya dari luar”.⁴⁷

Diperkuat lagi dengan bukti dokumentasi yang menunjukkan paguyuban itu berlangsung dan berjalan aktif seperti gambar di bawah ini.⁴⁸



Gambar 4.12 Pertemuan Paguyuban Wali Murid

Selain ada paguyuban juga dilakukan parenting oleh kepala madrasah kepada wali murid. Sebagaimana diungkapkan oleh komite MI KHR Ilyas Rantewringin:

“Hubungan antara wali murid dengan kepala Madrasah maupun dengan guru-guru sangat baik. Saya akui sering diadakan parenting, waktunya tidak tiap bulan tapi kategorinya sering lebih dari 1x pas penerimaan raport setahun bisa 3-4 kali lah.”.⁴⁹

⁴⁶ Hasil wawancara dengan komite MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

⁴⁷ Hasil wawancara dengan guru MI KHR Ilyas Rantewringin Siti Nur Asiah tanggal 17 Februari 2025

⁴⁸ Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 7 Desember 2024

⁴⁹ Wawancara dengan komite MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Selain itu, guru juga menyatakan bahwa Kepala Madrasah memfasilitasi kolaborasi antara guru dan masyarakat, dengan prinsip bahwa tidak ada pihak yang merasa terbebani. Sikap Kepala Madrasah yang inklusif ini mencerminkan upaya menciptakan sinergi antara madrasah dan lingkungan sekitar. Kolaborasi ini tampak dilakukan secara fleksibel dan adaptif terhadap kondisi sosial masyarakat setempat.

Partisipasi orang tua dan masyarakat dalam dunia pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Dalam konteks manajemen pendidikan, pelibatan stakeholder eksternal (termasuk orang tua dan masyarakat) menjadi bagian dari manajemen berbasis sekolah (MBS), yang menekankan pentingnya otonomi, partisipasi, dan akuntabilitas.

Pelibatan orang tua dalam kegiatan kebersamaan mencerminkan pendekatan komunikatif dan kultural dari Kepala Madrasah. Meskipun belum disebutkan secara eksplisit bahwa orang tua dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau proses pembelajaran secara langsung, keterlibatan dalam kegiatan sosial madrasah tetap memberi dampak positif terhadap kedekatan emosional antara orang tua dan lembaga pendidikan. Ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap madrasah dan memudahkan pelaksanaan program-program yang berkaitan dengan siswa. Seperti yang disampaikan koordinator humas:

“Setiap bulan kita ada paguyuban wali murid. Nah, paguyuban tersebut untuk menjalin silaturahmi antara madrasah dengan wali murid. Dan kita selalu terbuka, kita ada wa grup, bahkan beliau juga masuk dalam grup itu. Jadi kan tau apa yang diinginkan masyarakat itu apa, atau ada permasalahan apa jadi beliau tau. Kalau menjawab pertanyaan biar kita serahkan ke wali kelasnya dulu. Paguyuban dilaksanakan 1 bulan sekali tergantung keaktifan paguyuban.”⁵⁰

Sekali lagi diperkuat oleh pernyataan wali kelas 6 yang mana paguyuban wali murid di kelas tersebut sangat aktif, beliau mengatakan:

“Paguyuban, biasanya sebulan sekali. Dari sekolah memberikan fasilitas agar paguyuban dilakukan yang mengelola

⁵⁰ Hasil wawancara dengan koordinator humas tanggal 17 Februari 2025

paguyubannya tiap kelas masing-masing, kegiatan yang dikelola paguyuban kemarin ada lomba kelas. Kebersihan kerapian itu juga dari paguyuban. Jadi wali kelas ibaratnya cuma terima beres. Ini pengalaman pertama kegiatan paguyuban menghias kelas. Sama biasanya ada pengajian, juga ada parenting yang pematernya dari luar”.⁵¹

Hasil wawancara dan didukung juga hasil dokumentasi yang menunjukkan bahwa adanya partisipasi orang tua melalui kegiatan paguyuban.⁵²



Gambar 4.13 Koordinasi Paguyuban Wali Murid

d) Pengawasan

Pengawasan kepala madrasah di MI KHR Ilyas Rantewringin mencakup kedisiplinan siswa, kehadiran, partisipasi dalam kegiatan belajar, dan ekstrakurikuler, serta perkembangan sikap dan karakter siswa. Kepala madrasah secara rutin melakukan monitoring melalui koordinasi dengan wali kelas dan pembina kegiatan kesiswaan untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi siswa serta mencari solusi yang tepat. Selain itu, kepala madrasah juga memanfaatkan data kehadiran, laporan pelanggaran, dan hasil belajar siswa sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan yang terarah dan berkelanjutan, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong perilaku positif

⁵¹ Hasil wawancara dengan guru kelas 6 tanggal 17 Februari 2025

⁵² Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 9 November 2024

siswa, serta memastikan bahwa proses pendidikan berjalan secara optimal dan bermutu. Pengawasan kinerja Kepala Madrasah juga dilakukan dengan cara supervisi dan melihat bagaimana guru tersebut bekerja dan selalu mensurvey kegiatan setelah itu baru mengevaluasi setiap akhir kegiatan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah ditemukan bahwa pengawasan kinerja terhadap guru terlihat dari pembuatan surat menyurat maupun absen karyawan di sekolah tersebut baik itu tenaga kependidikan maupun dewan guru.

Implementasi kinerja kepala madrasah pada aspek pengawasan untuk mengembangkan mutu pengajaran yang dilakukan antara lain:

- a) Meninjau struktur kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan.
- b) Memantau dan mengesahkan RPP yang telah disusun oleh guru.
- c) Melaksanakan workshop penyusunan perangkat pembelajaran.
- d) Melakukan supervisi kunjungan kelas secara rutin.
- e) Memantau kegiatan penilaian secara rutin (PH, PTS., PAS dan PAT)
- f) Melaksanakan ANBK siswa kelas V
- g) Mengikutsertakan siswa dalam kegiatan lomba baik akademik dan non akademik.
- h) Memprogramkan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan latihan pidato 3 bahasa.
- i) Program kelas khusus menghafal Al Quran juz 30

Semua guru telah menyusun RPP pada awal semester dan semua guru telah menggunakan model pembelajaran yang bervariasi. Salah satu siswa MI KHR Ilyas Rantewringin juga menyatakan bahwa secara umum guru mengajar menyenangkan dan bervariasi. Meskipun menurut mereka beberapa program kurang berjalan dengan lancar, seperti kegiatan literasi yang kurang terencana untuk mendukung kegiatan pembelajaran.

Kepala madrasah juga selalu memantau jalannya kegiatan penilaian harian bersama, PAS dan PAT serta Ujian Madrasah. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir hasil Ujian Madrasah mengalami kenaikan pada rata-rata nilai dan dinyatakan 100% lulus. Madrasah juga mencapai prestasi bidang

akademik dari kegiatan lomba- lomba yang diadakan baik di tingkat madrasah, kecamatan, maupun kabupaten.

e) Penghargaan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah, diperoleh informasi bahwa pihak madrasah telah melakukan upaya dalam memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi maupun guru yang menunjukkan kinerja baik. Meskipun bentuk penghargaan yang diberikan belum bersifat materiil dalam jumlah besar, namun pemberian tersebut dinilai cukup berarti untuk meningkatkan semangat belajar siswa dan kerja guru. Kepala madrasah menyampaikan bahwa bentuk penghargaan dapat berupa ucapan apresiasi di forum resmi, piagam penghargaan, ataupun pemberian insentif sederhana sebagai bentuk motivasi. Tujuannya adalah untuk membangun budaya kerja yang positif dan kompetitif, serta mendorong setiap tenaga kependidikan untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan perannya. Ketika siswa memperoleh kejuaraan di berbagai perlombaan, kepala madrasah memberikan penghargaan berupa piala dan piagam. Hal itu terlihat dari banyaknya piala yang terpajang di ruang kantor dan juga piagam penghargaan yang tersip dalam dokumen madrasah.⁵³

Penghargaan ini menjadi bentuk pengakuan terhadap dedikasi dan kinerja guru, yang secara psikologis mampu membangkitkan rasa percaya diri, loyalitas, dan motivasi kerja. Selain itu, pemberian penghargaan juga diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan madrasah, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan lembaga. Kepala madrasah juga menekankan bahwa strategi ini diharapkan dapat mendorong tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kinerjanya, sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan adanya kesadaran manajerial dari pimpinan madrasah dalam menerapkan prinsip reward sebagai bagian dari manajemen kinerja yang efektif.

⁵³ Hasil observasi di MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

Kepala madrasah mengatakan:

"Kami memang belum bisa memberikan penghargaan yang besar, tapi paling tidak kami memberi perhatian. Misalnya, memberikan piagam penghargaan atau menyebutkan secara langsung di depan teman-teman guru. Kadang juga kami berikan sedikit insentif untuk menunjukkan bahwa kami menghargai kerja keras mereka."⁵⁴

Penghargaan ini, menurut Kepala Madrasah, sangat penting sebagai bentuk apresiasi agar guru dan siswa merasa dihargai atas usaha dan kontribusinya. Ia juga menambahkan:

"Kalau guru dan siswa merasa dihargai, biasanya mereka jadi lebih semangat dan ingin memberikan yang terbaik. Ini juga bisa memicu yang lain untuk ikut berprestasi."⁵⁵

Temuan ini menunjukkan bahwa bentuk penghargaan, meskipun sederhana, dapat berdampak signifikan dalam membangun suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja individu. Kepala Madrasah percaya bahwa penghargaan adalah salah satu cara untuk mendorong guru dan staf agar terus berkembang dan berkontribusi secara maksimal demi peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

3. Evaluasi manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin.

Kepala madrasah harus melakukan evaluasi untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu rencana atau program madrasah. Evaluasi kinerja yang dilakukan meliputi:

a) Monitoring dan evaluasi berkala

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi berkala terhadap program kerja yang sedang berjalan. Untuk menilai keberhasilan dari program-program peningkatan mutu pendidikan yang telah dirancang, kepala

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

⁵⁵ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

madrasah menggunakan sistem penilaian berbasis rubrik. Rubrik penilaian ini membantu memberikan indikator yang jelas dan objektif terhadap sejauh mana program berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Temuan dari wawancara menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin telah melaksanakan fungsi evaluasi dan monitoring tersebut secara sistematis dan berkelanjutan bukan hanya sekadar proses administratif, tetapi merupakan bagian dari siklus berkelanjutan untuk mengembangkan kualitas individu dan organisasi. Evaluasi yang terstruktur digunakan oleh kepala madrasah untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang konstruktif kepada siswa dan guru.

Monitoring terhadap kegiatan pembelajaran juga dilakukan secara teratur dan terjadwal, sesuai kesepakatan bersama. Hal ini menunjukkan adanya sistem kontrol kualitas yang tidak bersifat otoriter, melainkan kolaboratif dan terencana.

Dalam konteks manajemen kinerja pendidikan, monitoring berkala sangat penting untuk memastikan pelaksanaan proses pembelajaran berjalan sesuai standar. Monitoring yang dilakukan Kepala Madrasah sesuai jadwal merupakan implementasi dari prinsip *performance supervision*, di mana pemimpin pendidikan berperan aktif dalam memastikan efektivitas kerja guru, sambil tetap menjaga hubungan yang sehat dan profesional.

Model monitoring ini juga menunjukkan bahwa Kepala Madrasah menerapkan pendekatan partisipatif dan transparan, karena jadwalnya disepakati bersama, bukan bersifat mendadak atau represif. Ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan transformatif yang berfokus pada pendampingan dan pemantauan berbasis dialog.

Selain itu, madrasah juga aktif melibatkan siswa dan orang tua dalam proses evaluasi mutu pendidikan. Melalui pertemuan rutin, pihak madrasah membuka ruang diskusi untuk mendengarkan masukan dari

siswa dan orang tua mengenai perkembangan pendidikan serta efektivitas program yang dijalankan. Keterlibatan ini menjadi bentuk transparansi dan kolaborasi yang sangat penting dalam membangun sistem pendidikan yang responsif terhadap kebutuhan peserta didik dan ekspektasi masyarakat.

Ada juga dengan melalui kegiatan supervisi pembelajaran. Ini dilakukan minimal setiap satu semester satu kali, untuk mengawasi dan melihat secara langsung bagaimana guru ketika menyampaikan pembelajaran. Karena salah satu penunjang mutu pendidikan dilihat dari mutu pembelajaran di kelas. Sebagaimana yang disampaikan oleh koordinator bidang kurikulum:

“Kalau untuk peningkatan guru kami mengadakan pelatihan-pelatihan baik dari pelayanan, kemudian manajemen administrasi, kurikulum, ada narasumber yang kita datangkan dari luar dibawa kesini. Kita mengikuti kerjasama dari luar juga ada. Selain itu, kita juga ada supervisi pembelajaran, yang mana dilakukan oleh madrasah sendiri tiap semester”.⁵⁶

Dipertegas lagi oleh guru kelas yang mengungkapkan bahwa:

“Kalo kita sebagai guru ada supervisi tiap semester. Dan ada supervisi yang formal misalnya selalu ada koordinasi, juga tiap bulan ada rapat bulanan.”⁵⁷

Dari wawancara tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa, evaluasi yang diterapkan kepala madrasah yaitu dengan supervisi pembelajaran yang dilakukan tiap semester.

Evaluasi yang dilakukan oleh Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin, dilakukan secara terprogram dalam Rencana Kerja Kepala Madrasah. Semua bidang baik kurikulum, kesiswaan, ketenagaan, sarana prasarana, ketatausahaan, keuangan maupun humas adalah penentu mutu pendidikan untuk mewujudkan prestasi siswa baik akademik maupun non akademik.

⁵⁶ Hasil wawancara dengan koordinator bidang kurikulum Yogi Mirfiansah tanggal 17 Februari 2025

⁵⁷ Hasil wawancara dengan guru Siti Nur Asiah tanggal 17 Februari 2025

Sebagai contoh dalam bidang kurikulum, kepala madrasah selalu memantau dan menerima laporan pelaksanaan penilaian harian (PH), Penilaian Tengah Semester (PTS), Penilaian Akhir Semester (PAS) dan Penilaian Akhir Tahun (PAT) serta Ujian Madrasah (UMBN). Kepala madrasah juga melakukan supervisi kunjungan kelas secara berkala dan selalu mengingatkan kepada guru untuk mengisi jurnal mengajar agar diketahui target kurikulum yang dicapai. Secara umum Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin telah melakukan pengawasan kurikulum sesuai program, sebagaimana yang disampaikan oleh kepala madrasah:

“Tiap selesai materi tertentu, guru melakukan penilaian harian, kemudian pada pertengahan semester melaksanakan PTS dan diakhir semester PAS atau PAT. Naskah soal semua dibuat mandiri oleh guru, kemudian nilai dimasukkan di daftar nilai sebagai acuan nilai raport. Sebagian besar guru sudah melakukan program remedial dan pengawasan”.⁵⁸

Selain pada bidang kurikulum, kepala madrasah juga mengadakan supervisi untuk kegiatan ekstrakurikuler, supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Secara umum kepala madrasah menggunakan dua cara pengawasan yaitu secara individu dan kelompok. Secara individu dilakukan secara observasi dan pertemuan individu dan juga pengisian evaluasi diri. Sedangkan cara kelompok dilakukan dengan rapat evaluasi setelah selesai kegiatan. Dari kegiatan ini maka akan ada perbaikan atas kekurangan yang terjadi pada kegiatan yang telah dilakukan, agar mutu pendidikan dapat selalu ditingkatkan.

b) Laporan kinerja

Evaluasi yang dilakukan kepala madrasah juga berupa pantauan laporan setiap kegiatan. Dalam laporan kegiatan tersebut maka kepala madrasah akan mengetahui seberapa besar keberhasilan program yang telah dilaksanakan, apa kekurangan dan kelebihan dari pelaksanaan program tersebut. Oleh karena itu setiap kegiatan selesai semua pihak yang

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Rantewringin Sutriyatmi, S.Pd.I tanggal 27 Januari 2025

menangani kegiatan harus membuat laporan untuk mempermudah kepala madrasah dalam mengukur keberhasilan suatu program sebagai refleksi untuk kegiatan berikutnya. Hasil evaluasi didokumentasikan dalam bentuk laporan kinerja yang mencakup analisis kelebihan dan kekurangan, serta langkah-langkah perbaikan untuk periode berikutnya.

Kepala madrasah membuat laporan analisis SWOT berdasarkan hasil evaluasi. Ada 3 angket yang diberikan kepada para guru untuk diisi. Angket pertama berisi tentang harapan para guru terhadap program pendidikan. Angket kedua berisi tentang hambatan yang terjadi dalam melaksanakan program pendidikan. Dan angket ketiga berisi tentang solusi yang ditawarkan untuk penyelesaian hambatan sehingga program yang akan datang berjalan dengan baik dan tercapai. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Sutriyatmi, berikut ini:

“Kami melakukan analisis evaluasi program, kalau lebih lengkapnya mungkin seperti analisis SWOT itu, kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*). Tapi biasanya saya sederhanakan dengan membuat kuesioner, Kuesioner pertama saya meminta kepada guru-guru, apa harapannya terhadap madrasah ini. Setelah itu Bapak dan Ibu guru saya suruh menjawab kuesioner kedua, pertanyaan Bapak Ibu guru kira-kira hambatannya apa di madrasah kita. Kemudian saya beri kuesioner ketiga apa solusi dari hambatan tersebut. Untuk mendukung jalannya program yang akan dilaksanakan setahun ke depan, Saya instruksikan kepada para koordinator untuk mempersiapkan segalanya supaya program yang akan dijalankan tercapai maksimal.”⁵⁹

Selain itu, laporan kinerja kepala madrasah bisa dilihat dari hasil Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM). Sebagaimana yang disampaikan oleh guru kelas yang menerangkan bahwa:

“Tiap tahun Kepala madrasah juga dinilai dengan PKKM, hal yang dinilai meliputi manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Alhamdulillah, berkat kerja sama semua pihak, antara guru dan kepala madrasah, MI KHR Ilyas Rantewringin bisa mendapatkan nilai yang memuaskan.”⁶⁰

⁵⁹ Hasil wawancara dengan Sutriyatmi Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 27 Januari 2025

⁶⁰ Hasil wawancara dengan guru Pamin Suk'Eni tanggal 10 Februari 2025

Pernyataan di atas sejalan dengan dokumen di bawah ini:⁶¹

**Hasil Penilaian Kinerja Tahunan Kepala Madrasah
Tahun Ke- 2**

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Identitas Penilai

Nama : Hj. Ummi Sholihatun, S.Ag., M.Pd.I

NIP : 196812221999032001

Pangkat/Golongan : Pembina Tk I, IV/b

Jabatan : Pengawas Madya

Unit Kerja : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen

Menyatakan bahwa

Identitas Kepala Madrasah

Nama : Sutriyatmi, S.Pd.I

NIP : 196703191990032002

Pangkat/Golongan : Pembina, IV/a

Jabatan : Kepala Madrasah

Unit Kerja : MI KHR Ilyas Rantewringin

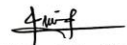
Telah dilakukan Penilaian Kinerja Tahunan Kepala Madrasah pada tahun 2024 dengan hasil sebagai berikut

No.	Tugas Utama	Skor 1	Skor 2	Rata-rata
1	Usaha Pengembangan Madrasah	91.64	90.47	91.06
2	Pelaksanaan Tugas Manajerial	91.93	91.45	91.69
3	Pengembangan Kewirausahaan	88.24	89.49	88.86
4	Supervisi Kepada Guru dan Tenaga Kependidikan	89.87	91.03	90.45
Jumlah		361.68	362.43	362.06
Rata-rata		90.42	90.61	90.51
Predikat Penilaian Kinerja				Amat Baik



Kepala Madrasah
Sutriyatmi, S.Pd.I
NIP. 196703191990032002

Kebumen, 26 Oktober 2024
Ketua TIM Penilai



Hj. Ummi Sholihatun, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 196812221999032001

Gambar 4.14 Hasil PKKM MI KHR Ilyas Rantewringin Tahun 2024

c) Kepuasan stakeholders

Kepuasan stakeholders terhadap mutu pendidikan di madrasah juga menjadi salah satu indikator keberhasilan evaluasi kinerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap siswa MI KHR Ilyas Rantewringin mengenai kepuasan mereka terhadap guru, kepala madrasah, dan program madrasah, diperoleh gambaran umum bahwa tingkat kepuasan siswa tergolong sangat baik. Pada aspek kinerja guru, mayoritas siswa menyatakan sangat puas terhadap cara guru mengajar yang mudah dipahami, bersikap adil kepada seluruh siswa, serta membimbing dalam hal akhlak dan ibadah. Hal ini menunjukkan bahwa para guru tidak hanya menjalankan peran sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing karakter dan spiritual siswa.

Sementara itu, dalam aspek kepemimpinan kepala madrasah, siswa menilai bahwa kepala madrasah bersikap terbuka dan peduli terhadap siswa. Mereka merasa dihargai dan didengarkan, serta menilai bahwa kepala madrasah

⁶¹ Dokumentasi hasil PKKM tahun 2024

mampu memberikan keteladanan dalam disiplin dan sikap religius. Dukungan terhadap kegiatan siswa, baik akademik maupun non-akademik, juga dirasakan cukup kuat oleh para siswa.

Untuk aspek program madrasah, siswa sangat mengapresiasi keberadaan program keagamaan seperti tahfiz juz amma, shalat Dhuha, dan kegiatan TPQ yang dinilai sangat bermanfaat dalam membentuk pribadi yang saleh. Selain itu, sebagian besar siswa juga merasa puas dengan ketersediaan kegiatan ekstrakurikuler yang sesuai dengan minat mereka, serta kondisi lingkungan madrasah yang bersih dan nyaman untuk belajar. Walaupun demikian, beberapa siswa memberikan masukan agar dukungan terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar bisa ditingkatkan lagi, misalnya melalui program pendampingan belajar atau bimbingan khusus.

Secara keseluruhan, hasil survei kepuasan ini mencerminkan bahwa MI KHR Ilyas Rantewringin telah mampu menciptakan suasana belajar yang positif, kondusif, dan mendukung perkembangan karakter serta prestasi siswa. Tingkat kepuasan yang tinggi ini menunjukkan bahwa madrasah berada pada jalur yang tepat dalam mewujudkan visinya: "Terwujudnya generasi yang saleh, mandiri, dan berprestasi."

Tingkat kepuasan guru terhadap kinerja kepala madrasah adalah saat kepala madrasah membangun komunikasi yang sehat, memberikan dukungan dalam menghadapi tantangan pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru di MI KHR Ilyas Rantewringin menyampaikan bahwa hubungan komunikasi dengan Kepala Madrasah berlangsung dengan baik, harmonis, dan mendukung pelaksanaan tugas mereka sebagai pendidik.

Guru menyatakan bahwa komunikasi antara Kepala Madrasah dan guru berlangsung secara harmonis dan terbuka. Hubungan ini dibangun atas dasar saling percaya dan saling mendukung. Kepala Madrasah dianggap mudah diajak berdiskusi dan memberikan ruang kepada guru untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kendala yang dihadapi di lapangan. Pola komunikasi yang

demikian menjadi fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Hal ini diperjelas dengan dokumentasi berikut:⁶²



Gambar 4.15 Guru sedang melaksanakan diskusi di MI Rantewringin

Guru juga mengakui bahwa Kepala Madrasah selalu memberikan dukungan ketika mereka menghadapi tantangan di kelas, termasuk dalam menangani siswa dengan perilaku khusus seperti tantrum. Dukungan yang diberikan tidak hanya bersifat moral, tetapi juga praktis dan kontekstual. Kepala Madrasah yang tinggal di lingkungan madrasah memiliki pemahaman yang mendalam terhadap karakter siswa dan kondisi keluarganya, sehingga mampu memberikan solusi yang tepat dan personalisasi terhadap permasalahan pembelajaran.

C. Analisis Pembahasan

Setelah melakukan pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, peneliti menganalisis guna memberi gambaran yang lebih detail mengenai manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan MI KHR Ilyas Rantewringin. Adapun aspek- aspek tersebut meliputi manajemen Kepala Madrasah pada kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

⁶² Dokumentasi MI KHR Ilyas Rantewringin tanggal 13 Juli 2024

1. Perencanaan manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Menurut Blanchard dan Garry Ridge, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, dalam *performance planing* ditetapkan tujuan, sasaran dan standar kinerja. Dalam penelitian ini perencanaan manajemen kinerja sudah sesuai dengan tahapan pada teori tersebut yaitu kepala madrasah pada aspek perencanaan dapat diukur melalui keberadaan visi, misi, dan tujuan yang jelas dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penyusunan rencana strategis dan operasional yang melibatkan partisipasi berbagai stakeholders, seperti guru, orang tua, dan masyarakat, juga menjadi indikator penting. Selain itu, penyusunan program kerja berbasis analisis kebutuhan madrasah, kesesuaiannya dengan standar nasional pendidikan, serta penyediaan sumber daya yang memadai, merupakan bagian dari perencanaan yang efektif.

Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin secara rutin menyusun Rencana Kerja Madrasah (RKM) pada awal tahun ajaran. Tujuan utama Rencana Kerja Madrasah (RKM) adalah agar madrasah dapat mengetahui secara rinci tindakan apa yang harus dilakukan agar tujuan, kewajiban dan sasaran pengembangan madrasah dapat dicapai. Program Kerja Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin berfokus pada pengelolaan kesiswaan.

Dari penyajian data di atas, penulis menarik kesimpulan berdasarkan atas teori perencanaan kurikulum Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana dan Permendiknas No 13 Tahun 2007, Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin sudah menyusun perencanaan madrasah dalam bidang kurikulum secara fleksibel sesuai dengan situasi dan kondisi madrasah serta penjabaran perencanaan yang ditetapkan dirumuskan secara jelas berdasarkan atas visi dan misi madrasah.

Selain itu juga, dari hasil wawancara penulis dengan Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan perencanaan kurikulum yang digunakan yaitu perpaduan antara

“administrative approach” atau *“from the top down”* dengan *“grass roots approach”*, di mana kurikulum yang digunakan berdasarkan atas perpaduan kurikulum nasional dan kurikulum muatan lokal madrasah. Sejalan dengan pendapat J.G Owen pada tahapan perencanaan sangat menekankan perlunya keterlibatan guru, di MI KHR Ilyas Rantewringin tahapan perencanaan kurikulum sudah mengikutsertakan guru sebagai pemegang peran penting pelaksana kurikulum.

Perencanaan kinerja Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin dalam meningkatkan mutu pendidikan dapat dianalisis melalui pendekatan teori manajemen kinerja dan teori George R. Terry. Berdasarkan teori manajemen kinerja dari Blanchard dan Garry Ridge , Kepala Madrasah telah menjalankan tiga tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Visi dan misi yang difokuskan pada pembentukan karakter, peningkatan kompetensi guru, serta pengembangan sarana dan kurikulum merupakan bentuk perencanaan strategis yang konkret. Pelaksanaan program melalui pelatihan, integrasi teknologi, dan budaya literasi menunjukkan penerapan kinerja yang terukur. Evaluasi dilakukan dengan menetapkan indikator keberhasilan seperti nilai akademik siswa, partisipasi dalam kegiatan madrasah, dan kepuasan orang tua, yang mencerminkan adanya sistem kontrol dan monitoring terhadap hasil kinerja.

Sementara itu, jika dianalisis berdasarkan teori manajemen menurut George R. Terry, Kepala Madrasah telah menerapkan keempat fungsi manajemen secara terpadu, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan dituangkan dalam skala prioritas jangka pendek hingga panjang; pengorganisasian terlihat dari pelibatan guru dan staf dalam pelaksanaan program; penggerakan dilakukan melalui motivasi dan pelibatan aktif warga madrasah; serta pengawasan dilakukan melalui pemantauan hasil program dan komunikasi dengan stakeholder. Meskipun masih menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran dan partisipasi wali murid, Kepala Madrasah berupaya mengatasinya dengan strategi

pencarian dana hibah dan pendekatan komunikasi, yang menunjukkan kemampuan manajerial adaptif dan kolaboratif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa praktik kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah menunjukkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip dalam teori manajemen kinerja. Teori manajemen kinerja menekankan pada pentingnya perencanaan yang terarah, pelaksanaan yang efektif, pemantauan kinerja secara berkala, pemberian umpan balik, serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal-hal tersebut tampak diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam berbagai aspek pengelolaan pendidikan.

Dalam aspek perencanaan kinerja, Kepala Madrasah telah menyusun visi dan misi yang jelas serta mudah dipahami. Lebih dari itu, guru-guru turut dilibatkan secara aktif dalam perencanaan program peningkatan mutu pendidikan. Proses ini dilakukan melalui forum diskusi di mana guru diminta untuk menyampaikan permasalahan, kendala, serta usulan solusi. Partisipasi aktif dari guru dalam tahap perencanaan ini sejalan dengan prinsip partisipatif dalam manajemen kinerja yang bertujuan untuk membangun rasa memiliki terhadap tujuan lembaga dan meningkatkan komitmen dalam pencapaiannya.

2. Pelaksanaan manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Berdasarkan temuan di MI KHR Ilyas Rantewringin pelaksanaan kinerja kepala madrasah sudah sejalan dengan pendapat E. Mulyasa yang menyatakan bahwa pada pelaksanaan kinerja, upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pembinaan dan pengembangan kinerja guru, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, pengawasan, penghargaan (*reward*).

Selama proses pelaksanaan kinerja, kepala madrasah telah menggerakkan para anggotanya dalam hal ini adalah guru dan siswa. Menurut Terry yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam buku manajemen strategik, menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kinerja kepala madrasah pada aspek pelaksanaan dinilai dari kemampuannya memimpin dan mengarahkan guru serta staf dalam melaksanakan program kerja yang telah disusun. Indikator lain mencakup pembinaan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, atau pendampingan; pengembangan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif; serta pengawasan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan. Penerapan kebijakan disiplin terhadap guru, staf, dan siswa, serta pemberdayaan komite madrasah dan kerja sama dengan pihak eksternal, juga menjadi indikator penting dalam pelaksanaan kinerja kepala madrasah.

Pengorganisasian berdasarkan atas penyajian data di atas pola pengorganisasian yang dilakukan oleh MI KHR Ilyas Rantewringin yaitu melalui pembagian tugas yang jelas, kesatuan perintah dengan sistem komando utama yaitu kepala madrasah, adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab dengan struktur organisasi yang sederhana, serta pemberian motivasi dari kepala madrasah kepada guru sebagai ujung tombak pelaksana kurikulum secara terprogram dalam rapat pembinaan, penempatan orang yang tepat sesuai dengan kemampuan. Hal tersebut sesuai dengan prinsip pengorganisasian Suryosubroto.

Dalam proses pelaksanaan, kepala MI KHR Ilyas Rantewringin melaksanakan kurikulum berdasarkan atas struktur program, melakukan penyusunan jadwal pelajaran, kalender akademik, melakukan pembagian jam mengajar dan pemberian bimbingan teknis dalam pembuatan rencana pembelajaran di kelas. Hal tersebut sejalan dengan proses pelaksanaan kurikulum menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana.

Berdasarkan teori manajemen kinerja menunjukkan bahwa upaya Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin dalam meningkatkan kompetensi guru telah mencerminkan siklus manajemen kinerja yang strategis dan berkelanjutan. Perencanaan program seperti pelatihan berkala, seminar, dan workshop merupakan bagian dari proses perencanaan kinerja yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Implementasi insentif dan penyediaan waktu khusus bagi guru untuk mengikuti pelatihan menunjukkan bahwa pelaksanaan program didesain untuk mendorong keterlibatan aktif dan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan melalui koordinasi rutin yang memungkinkan pemantauan terhadap pemahaman dan komitmen guru terhadap visi peningkatan mutu. Hal ini selaras dengan prinsip manajemen kinerja yang menekankan pada penyelarasan tujuan individu dengan tujuan institusi serta adanya sistem umpan balik yang berkelanjutan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala madrasah tentang fasilitas pelatihan bagi guru, dikemukakan bahwa MI KHR Ilyas Rantewringin sering memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, baik pelatihan yang sifatnya diadakan KKG maupun pelatihan-pelatihan atau workshop. Selain itu dalam melakukan tugasnya kepala madrasah menerapkan sosok sebagai mitra kerja bukan seorang pimpinan, hal ini bertujuan agar menciptakan suasana yang kondusif di madrasah.

Perspektif teori manajemen George R. Terry menyatakan tindakan Kepala Madrasah merepresentasikan empat fungsi manajemen yang terintegrasi. Fungsi perencanaan (*planning*) terlihat dari penetapan program pelatihan yang terstruktur; pengorganisasian (*organizing*) tercermin dari penyesuaian waktu kerja guru agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran saat pelatihan berlangsung; penggerakan (*actuating*) ditunjukkan melalui pemberian insentif sebagai bentuk motivasi; dan pengawasan (*controlling*) dilakukan lewat rapat koordinasi berkala untuk memastikan adanya kesamaan persepsi terhadap visi madrasah. Melalui penerapan keempat fungsi ini, Kepala Madrasah mampu membangun sistem

manajemen mutu guru yang tidak hanya reaktif, tetapi juga proaktif dan partisipatif dalam mendukung tujuan jangka panjang madrasah.

Dari sisi pelaksanaan dan dukungan terhadap peningkatan kinerja guru, Kepala Madrasah memberikan keleluasaan bagi guru untuk mengikuti pelatihan keprofesian dan kompetisi yang relevan dengan dunia pendidikan. Selain itu, meskipun terbatas secara finansial, madrasah tetap berupaya menyediakan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran sesuai dengan kemampuan yang ada. Ini mencerminkan adanya komitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, sebagaimana yang ditekankan dalam teori manajemen kinerja yaitu pentingnya memberikan fasilitas dan pelatihan yang memadai bagi tenaga kerja.

3. Evaluasi manajemen kinerja kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Tahapan penting dalam manajemen kinerja kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan oleh pegawai itu sendiri (*self-assessment*) ataupun oleh pimpinan. Untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi suatu program, kepala madrasah harus melakukan evaluasi. Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bacal, yang dikutip oleh Wibowo dalam buku manajemen kinerja, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan.

Dalam proses evaluasi yaitu Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin melakukan evaluasi dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan. Selain itu untuk mengukur keberhasilan kurikulum, Kepala MI KHR Ilyas Rantewringin melakukan evaluasi formatif dan sumatif.

Proposisi penelitian ini menyatakan bahwa, jika kepala madrasah mengevaluasi dengan cara menilai *output* lulusan, menilai kejuaraan yang

berhasil dimenangkan, menilai lulusan yang 100% dan menilai manajerial kelembagaan, serta menyediakan *reward* bagi siswa dan guru pembina yang berhasil memenangkan kejuaraan maka kepala madrasah akan dapat mengevaluasi kinerja dalam meningkatkan mutu madrasah dengan baik.

Pujian (*reward*) diberikan guru kepada peserta didik untuk memperkuat perilaku yang tepat dan memberi umpan balik kepada peserta didik yang telah melakukan dengan benar. Sedangkan *punishment* sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan dan sebagai hasil dari perilaku tertentu. Hukuman diberikan dengan disertai penjelasan dahulu dan juga hukuman diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan dari peserta didik. Pujian dan hukuman dalam proses pembelajaran juga merupakan motivasi kepada peserta didik, untuk selalu dan semangat meraih sukses dalam belajar. Untuk itu perlu ada proses pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan.

Evaluasi kinerja yang dilaksanakan kepala MI KHR Ilyas Rantewringin dengan melakukan supervisi kepada guru dan karyawan baik secara langsung atau terjadwal misalnya supervisi kegiatan pembelajaran, dan kegiatan kegiatan lain.

Sedangkan evaluasi kinerja kepala madrasah dilaksanakan oleh pejabat di atasnya dalam hal ini pengawas madrasah. Kegiatan tersebut dilaksanakan minimal satu kali dalam setahun. Evaluasi kinerja kepala madrasah atau Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) lebih menekankan pada evaluasi program program madrasah yang telah dijalankan selama 1 tahun. Dengan adanya kegiatan PKKM kepala madrasah dapat mengetahui hasil dari program yang sudah dilaksanakan baik yang sudah tercapai atau yang perlu dikembangkan. Harapan dengan adanya Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM) sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja supaya mutu pendidikan lebih baik.

Analisis berdasarkan teori manajemen kinerja menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin telah menerapkan proses evaluasi kinerja secara sistematis untuk menjaga mutu pendidikan. Evaluasi

berbasis kinerja melalui observasi kelas dan penilaian hasil belajar siswa merupakan bagian dari tahapan monitoring dalam siklus manajemen kinerja yang mencakup penetapan target, pengukuran hasil, dan pemberian umpan balik. Penggunaan rubrik penilaian untuk mengevaluasi keberhasilan program merupakan langkah strategis untuk memastikan penilaian bersifat objektif, terukur, dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Keterlibatan aktif siswa dan orang tua dalam proses evaluasi menambah nilai dalam pendekatan manajemen kinerja yang partisipatif dan berorientasi pada hasil jangka panjang.

Dalam perspektif teori manajemen George R. Terry, strategi evaluasi Kepala Madrasah mencerminkan penerapan fungsi *controlling* (pengawasan) secara menyeluruh. Fungsi ini diwujudkan melalui observasi langsung terhadap guru dan pencapaian akademik siswa, yang menjadi dasar dalam menilai efektivitas kerja dan memberikan koreksi bila diperlukan. Selain itu, pengorganisasian sistem penilaian berbasis rubrik menunjukkan adanya proses *planning* dan *organizing* yang baik dalam penyusunan indikator evaluasi. Kegiatan pertemuan rutin dengan siswa dan orang tua juga merupakan bentuk *actuating*, yakni penggerakan dan pelibatan stakeholder untuk mendukung sistem evaluasi yang transparan dan kolaboratif. Dengan menerapkan keempat fungsi manajemen ini, Kepala Madrasah berupaya menciptakan budaya evaluatif yang konstruktif dan berorientasi pada peningkatan berkelanjutan mutu pendidikan di madrasah.

Dalam aspek pemantauan kinerja, Kepala Madrasah mengadakan supervisi secara berkala, pertemuan rutin dengan guru-guru setiap bulan. Pertemuan ini menjadi ruang untuk mengevaluasi pelaksanaan program, menyampaikan kendala yang dihadapi guru, serta membahas solusi dan perbaikan ke depan. Pola komunikasi yang terbuka ini mencerminkan proses evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan berbasis dialog, seperti yang dianjurkan dalam pendekatan manajemen kinerja modern. Selain itu, penugasan yang diberikan kepada guru disesuaikan dengan karakteristik

dan kompetensi masing-masing individu. Pendekatan ini tidak hanya menunjukkan penghargaan terhadap kemampuan guru, tetapi juga mendorong motivasi kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Secara umum, praktik kepemimpinan Kepala Madrasah di MI KHR Ilyas Rantewringin sudah memenuhi unsur-unsur utama dalam teori manajemen kinerja, yakni perencanaan yang melibatkan guru, dukungan terhadap peningkatan kompetensi, pemantauan yang bersifat membangun, serta penugasan yang adil dan tepat sasaran. Meski demikian, aspek evaluasi kinerja berbasis indikator formal dan data yang sistematis masih dapat ditingkatkan agar proses manajemen kinerja menjadi lebih terukur dan akuntabel. Dengan demikian, kepemimpinan madrasah ini dapat menjadi contoh praktik manajemen kinerja yang baik dan kontekstual di lingkungan pendidikan dasar berbasis keislaman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan pembahasan pada bab IV tentang manajemen kinerja Kepala Madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pengelolaan kesiswaan di MI KHR Ilyas Rantewringin dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan kinerja kepala madrasah dilakukan secara sistematis melalui penyusunan program kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu peserta didik. Kepala madrasah menetapkan tujuan, sasaran, dan standar kinerja pengelolaan kesiswaan dengan melibatkan berbagai pihak seperti guru, wali kelas, dan komite madrasah. Perencanaan ini mencerminkan upaya untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan potensi siswa secara optimal.
2. Pelaksanaan kinerja kepala madrasah menunjukkan peran aktif dalam mengarahkan, membina, dan memfasilitasi kegiatan kesiswaan, baik akademik maupun non-akademik. Kepala madrasah mendorong keterlibatan guru dalam pembinaan karakter siswa, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler, serta pemberian motivasi kepada siswa untuk berprestasi. Selain itu, kepala madrasah juga menegakkan disiplin, menjalin komunikasi yang efektif dengan orang tua, dan menciptakan budaya sekolah yang positif.
3. Evaluasi kinerja kepala madrasah terhadap pengelolaan kesiswaan dilaksanakan secara berkala melalui monitoring, supervisi, dan penilaian terhadap hasil program kesiswaan. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan instrumen yang relevan dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengambilan keputusan. Kepala madrasah mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program,

sehingga tindak lanjut dapat dirancang secara tepat guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada aspek perencanaan, disarankan agar kepala madrasah semakin mengoptimalkan proses perencanaan berbasis data dan analisis kebutuhan yang lebih mendalam.
2. Pada aspek pelaksanaan, kepala madrasah perlu memperkuat pelaksanaan program dengan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi, serta pemberdayaan sumber daya yang ada secara optimal.
3. Pada aspek evaluasi, disarankan agar kepala madrasah menyusun sistem evaluasi yang lebih komprehensif, memperkuat keterlibatan pihak eksternal seperti komite madrasah, orang tua, dan pengawas agar hasil evaluasi lebih objektif dan mencerminkan kondisi riil di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Dewi, *Analisis Penerapan 8 Standar Nasional Pendidikan Pada SMA Nu Kaplongan Indramayu*, *Tanzhimuna* Vol 3. No 1 Juni 2023.
- Akdon, *Strategic Management*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Amstrong, Michael, *Performance Management: Key Strategis and Pratical Guidelines*, London and Philadelphia: Kogan Page, 2006.
- Anwar, S., *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2022.
- Arafat, Ely, M., Hendry, H., & Asmiatiningsih, S. *Kepemimpinan adaptif dan responsif: Panduan Praktis untuk Memimpin dalam Era Perubahan*. (Literasi Nusantara. Retrieved from <https://www.repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/146/>, 2024.
- Awaludin, A. *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–11. (2024) Retrieved from <https://ojs-iaibogor.id/index.php/AM/article/view/1>
- Baharun, Hasan, *Jurnal At Tajdid : Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Competitive Advantage pada Lembaga Pendidikan Islam*, Vol. 5 Nomer 2017
- Dekawati, Ipong, *Manajemen Pendidikan: Teori dan Praktik*. Bandung: Indonesia Emas Group, 2022.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Efendi, Nur, *Islamic Education Leadership: Praktek Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia, 2017.
- Gunawan, Imam, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hamid, A., & Fauzi, R., "Manajemen Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah: Implementasi dan Tantangannya di Era Digital." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 15–30. doi:10.32678/jmpi.v10i1.12030. 2023
- Husaini, Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

- Imelda, M., Lathifah, Z. K., Haris, R. ., & Kurniawan, I. *Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Madrasah. Al - Kaff: Jurnal Sosial Humaniora*, 2(1), 30–40.(2024)
<https://doi.org/10.30997/alkaff.v2i1.11879>
- Jariyah, *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Nglinggo, Samigaluh, Kulon Progo*, Tesis, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Kementerian Agama RI, *Al Qur 'an dan Tafsirnya*, Kementerian Agama RI, 2010.
- Kementerian Agama RI, *Kemenag Integrasikan Data Mutu Pendidikan dalam Rapor Kinerja Madrasah Digital* (2024) diakses melalui <https://kemenag.go.id/nasional/kemenag-integrasikan-data-mutu-pendidikan-dalam-rapor-kinerja-madrasah-digital-jnImb?>
- Kementerian Agama RI. *Reviu Juknis Penilaian Kinerja Kepala Madrasah, Kemenag Tekankan Aspek Transformasi Digital dan Kewirausahaan* (2024) diakses melalui <https://kemenag.go.id/nasional/reviu-juknis-penilaian-kinerja-kepala-madrasah-kemenag-tekanan-aspek-transformasi-digital-dan-kewirausahaan-6uWJD?>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 25 Tahun 2024 tentang [perubahan atas peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan nomor 15 tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah]*, Pasal 9.<https://kemdikbud.go.id/permendikbudristek252024>.
- Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012
- Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan MBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Mulyono, H., & Suyadi., *Supervisi Akademik dan Manajemen Kinerja Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- Mujtahid, *Pengembang Profesi Guru*, Malang: UIN Maliki Perss, 2011.
- Nasution, Efrizal, *Problema Pendidikan di Indonesia*, Mediasi IAIN Ambon 8, No. 1 2014 (diakses 21 November 2024)
- Nasution S., *Metode Research*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009, "Penjamin Mutu" diakses 21 November dari <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permendiknas63-2009SPMP.pdf>
- Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah diakses 21 November dari https://repositori.kemdikbud.go.id/4794/1/Permen_13_Th-2007.pdf
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007, tentang *Standar Pengelolaan Sekolah*, 2007.
- Pratama, A. R., & Setyowati, L, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Merdeka Belajar." *Jurnal Inovasi Pendidikan Islam*, 12(3), 221–240. doi:10.21043/jipi.v12i3.8756. 2023
- Priansa, Doni Juni, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Ralph G. Lewis, Douglas H. Smith, *Total Quality in Higher Education*, Florida : St. Lucie Press, 1994.
- Rucky, Achmad S., *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2003.
- Safitri, Muharofah, *Peran Kepala Madrasah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Edukais Jurnal Pemikiran keislaman* (2018) Retrieved from <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/75>
- Sagala, Syaiful., *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education*. Terjemahan Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, Yogyakarta : IRCiSoD, 2012.

- Shofani, Akhmad., *Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Ma'arif NU 5 Dawuhan Sirampog Brebes*, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2022
- Siti Khabibah, *Manajemen Kinerja Kepala Madrasah di MI Guppi 3 Madalasari Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan*. Tesis, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020
- Stufflebeam Daniel L. and Shinkfield Anthony J. *Evaluation Theory: Models & Applications*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc. 2007.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Tabrani A. Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*. Jakarta : PT Intimedia Ciptanusantara, 2008.
- Terry, George R, *Prinsip-Prinsip Manajemen* terj, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Tohirin, *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Tutuli, Imran ,<https://www.imrantutuli.net/read/175/permendikbudritsek-nomor-25-tahun-2024-tentang-ketentuan-pemenuhan-beban-kerja-guru-kepala-sekolah-dan-pengawas-sekolah?>
- Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Ulfatin, Nurul. *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sisdiknas Pendidikan Nasional*, Semarang: Aneka Ilmu, 2003
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT Raja Grafindo, 2017.
- Yanto, Murni dan Iwan Fathurrochman, *Jurnal Konseling dan Pendidikan* Vol.7 Nomer 3 Tahun 2019.
- Yamin, Martinis, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*, Jakarta: GP Press, 2017.

LAMPIRAN

1. Kisi-kisi instrumen
2. Pedoman observasi
3. Pedoman wawancara
4. Pedoman dokumentasi
5. Catatan hasil observasi/lapangan
6. Hasil dokumentasi
7. Surat izin penelitian
8. Surat keterangan penelitian
9. Nota konsultasi bimbingan
10. Daftar Riwayat Hidup

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul: Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu

Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Jenis Instrumen: Panduan Wawancara dan Observasi

Subjek Penelitian: Kepala Madrasah, Guru, Komite Sekolah, Orang Tua Siswa

No.	Aspek yang Diteliti	Indikator	Sub-Indikator/Pertanyaan	Sumber Data	Jenis Instrumen
1	Perencanaan Kinerja	Perumusan tujuan dan sasaran peningkatan mutu	Bagaimana kepala madrasah menyusun tujuan jangka pendek dan jangka panjang peningkatan mutu madrasah?	Kepala Madrasah	Wawancara
		Penyusunan program kerja tahunan	Apakah program kerja madrasah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan potensi sekolah?	Kepala Madrasah, Guru	Wawancara, Dokumentasi
		Keterlibatan pihak terkait dalam perencanaan	Siapa saja yang dilibatkan dalam penyusunan program peningkatan mutu pendidikan?	Guru, Komite	Wawancara
2	Pelaksanaan Kinerja	Implementasi program peningkatan mutu	Apa saja kegiatan nyata yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan (akademik dan non-akademik)?	Kepala Madrasah, Guru	Wawancara, Observasi

		Pengawasan terhadap proses pembelajaran	Bagaimana kepala madrasah memantau kesesuaian proses pembelajaran dengan kurikulum?	Guru, Kepala Madrasah	Wawancara, Observasi
		Pembinaan karakter dan nilai keislaman	Apa peran kepala madrasah dalam pembentukan karakter Islami siswa?	Guru, Orang Tua	Wawancara
		Peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan	Apakah ada pelatihan/pendampingan rutin yang difasilitasi kepala madrasah?	Guru	Wawancara
3	Evaluasi Kinerja	Evaluasi capaian program kerja	Bagaimana cara kepala madrasah mengevaluasi efektivitas program peningkatan mutu pendidikan?	Kepala Madrasah	Wawancara
		Tindak lanjut hasil evaluasi	Apa bentuk perbaikan yang dilakukan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya?	Kepala Madrasah	Wawancara, Dokumentasi
		Pelibatan pihak eksternal dalam evaluasi	Apakah evaluasi dilakukan bersama pengawas, komite, atau wali murid?	Komite, Orang Tua	Wawancara
4	Capaian Mutu Pendidikan	Peningkatan nilai belajar siswa	Apakah ada peningkatan hasil belajar siswa dalam 3 tahun terakhir?	Kepala Madrasah, Guru	Dokumentasi, Wawancara

		Kepuasan orang tua	Bagaimana tingkat kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan di madrasah?	Orang Tua	Angket, Wawancara
		Akreditasi dan pemenuhan SNP	Bagaimana hasil akreditasi terakhir dan tindak lanjut yang dilakukan?	Kepala Madrasah	Wawancara, Dokumentasi

PEDOMAN OBSERVASI PENELITIAN

Judul Penelitian: Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Jenis Penelitian: Kualitatif

Teknik Pengumpulan Data: Observasi Non-Partisipatif

Fokus Observasi: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Manajemen Kinerja Kepala Madrasah

Format Pedoman Observasi

No	Aspek yang Diamati	Indikator	Deskripsi Aktivitas yang Diamati	Hasil Observasi Catatan Lapangan
1	Perencanaan Kinerja	Penyusunan program kerja dan tujuan mutu	Kepala madrasah terlihat melakukan diskusi perencanaan dengan guru/staf; dokumen perencanaan ditampilkan atau disosialisasikan	
2	Pelaksanaan Kinerja	Implementasi program peningkatan mutu	Pelaksanaan pembelajaran tambahan, kegiatan keagamaan, pembinaan karakter, atau monitoring langsung oleh kepala madrasah	
3	Pelaksanaan Kinerja	Supervisi pembelajaran dan kedisiplinan guru	Kepala madrasah mengunjungi kelas atau ruang guru, mencatat kehadiran, menegur atau memotivasi guru	
4	Pelaksanaan Kinerja	Peningkatan profesionalisme guru	Terdapat pelatihan, workshop internal, atau diskusi peningkatan	

			kompetensi yang difasilitasi kepala madrasah	
5	Evaluasi Kinerja	Evaluasi capaian mutu pendidikan	Pertemuan evaluasi bersama guru/komite; kepala madrasah meninjau dokumen hasil belajar atau laporan kegiatan	
6	Evaluasi Kinerja	Tindak lanjut hasil evaluasi	Ada revisi program, perubahan strategi, atau tindakan konkret lain berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya	

PEDOMAN WAWANCARA PENELITIAN

Judul Penelitian: Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Jenis Penelitian: Kualitatif

Teknik Pengumpulan Data: Wawancara

Informan Kunci: Kepala Madrasah, Guru, Komite Madrasah, Orang Tua Siswa

Daftar Pertanyaan:

1. Apa visi dan misi Ibu sebagai Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin?
2. Bagaimana visi dan misi tersebut diintegrasikan ke dalam program kerja madrasah?
3. Apa prioritas utama Ibu untuk jangka pendek, menengah, dan panjang dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan?
4. Apa langkah-langkah strategis yang telah Ibu rancang untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah ini?
5. Bagaimana Ibu menentukan target atau indikator keberhasilan mutu pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin?
6. Apa kendala yang sering Ibu hadapi dalam menyusun rencana kerja untuk meningkatkan mutu pendidikan? Bagaimana cara Ibu mengatasinya?
7. Apa program yang telah atau akan Ibu lakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidik?
8. Bagaimana Ibu mendorong guru untuk aktif mengikuti pelatihan, seminar, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya?
9. Bagaimana Ibu memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki pemahaman yang sama tentang visi peningkatan mutu pendidikan?
10. Apa strategi Ibu dalam mengembangkan sarana dan prasarana madrasah agar mendukung proses pembelajaran yang berkualitas?
11. Bagaimana cara Ibu mengelola anggaran untuk pengadaan atau perbaikan fasilitas pendidikan di madrasah?

12. Apakah Ibu melibatkan pihak luar (misalnya, orang tua siswa atau lembaga lain) dalam perencanaan pengembangan sarana dan prasarana? Jika ya, bagaimana mekanismenya?
13. Bagaimana Ibu merencanakan penerapan kurikulum untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam meningkatkan mutu pendidikan?
14. Apa inovasi yang Ibu tawarkan dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan prestasi siswa?
15. Bagaimana Ibu memastikan bahwa pembelajaran berbasis teknologi diterapkan di MI KHR Ilyas Rantewringin?
16. Bagaimana Ibu mengevaluasi dan memonitor kinerja guru dan siswa untuk memastikan mutu pendidikan tetap terjaga?
17. Apakah ada sistem penilaian khusus yang Ibu gunakan untuk mengukur keberhasilan program-program peningkatan mutu pendidikan?
18. Bagaimana Ibu melibatkan siswa dan orang tua dalam proses evaluasi mutu pendidikan?
19. Apa langkah Ibu untuk meningkatkan partisipasi orang tua dan masyarakat dalam mendukung program madrasah?
20. Bagaimana Ibu menjalin kerja sama dengan instansi pemerintah, swasta, atau lembaga lain dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah?
21. Apa program yang Ibu siapkan untuk mendukung pengembangan karakter, keterampilan, dan prestasi siswa?
22. Bagaimana Ibu mengidentifikasi potensi dan kebutuhan siswa agar program pengembangan mereka lebih terarah?
23. Apa upaya yang Ibu lakukan untuk memastikan semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang?

PEDOMAN DOKUMENTASI PENELITIAN

Judul Penelitian: Manajemen Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI KHR Ilyas Rantewringin

Jenis Penelitian: Kualitatif

Teknik Pengumpulan Data: Studi dokumentasi (pengumpulan data melalui dokumen tertulis, foto, dan arsip resmi lainnya)

Sumber Dokumentasi: Dokumen perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, laporan kegiatan, foto, dan bukti administratif lainnya yang relevan dengan manajemen kinerja kepala madrasah.

Format Pedoman Dokumentasi

No	Jenis Dokumen	Tujuan Pengumpulan	Keterangan / Catatan
1	Rencana Kerja Tahunan (RKT)	Mengetahui perencanaan strategis peningkatan mutu madrasah	
2	Rencana Kegiatan dan Anggaran Madrasah (RKAM)	Mengetahui alokasi anggaran terhadap program mutu	
3	Notulen Rapat Perencanaan	Menunjukkan partisipasi guru dan komite dalam perencanaan	
4	Dokumentasi Foto Kegiatan Akademik/Non-Akademik	Bukti visual pelaksanaan program peningkatan mutu	
5	Dokumen Supervisi Pembelajaran	Menunjukkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pembelajaran	
6	Data Hasil Belajar dan Prestasi Siswa	Mengukur peningkatan mutu akademik dan non-akademik	
7	Dokumen Pelatihan Guru	Menunjukkan pelaksanaan peningkatan profesionalisme guru	
8	Laporan Evaluasi Program Kerja	Mengetahui proses dan hasil evaluasi kinerja kepala madrasah	

9	Dokumen Akreditasi Madrasah	Mengetahui capaian standar mutu pendidikan nasional (SNP)	
10	Surat Keputusan (SK) Kepala Madrasah	Menunjukkan legalitas dan kebijakan resmi terkait manajemen kinerja	

CATATAN HASIL OBSERVASI / LAPANGAN

Lokasi Observasi : MI KHR Ilyas Rantewringin
Waktu Observasi : 10 Februari 2025
Metode Observasi : Non-partisipatif
Fokus Observasi : Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Kinerja Kepala Madrasah

1. Perencanaan

Hasil observasi menunjukkan bahwa Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin secara aktif menyusun kurikulum, visi misi, dan rencana kerja tahunan (RKT) bersama tim guru. Dalam salah satu rapat mingguan yang diamati, kepala madrasah tampak memimpin diskusi mengenai prioritas program peningkatan mutu, seperti penguatan literasi siswa dan peningkatan kedisiplinan guru. Dokumen rencana kerja tertata rapi di ruang kepala madrasah dan telah disosialisasikan dalam papan informasi madrasah serta grup WhatsApp internal guru. Beberapa guru terlihat mencatat rencana tersebut dalam buku kerja masing-masing.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan program kerja tampak berjalan secara bertahap dan terstruktur. Kepala madrasah secara rutin melakukan supervisi pembelajaran, yang dibuktikan dengan kunjungan ke ruang kelas pada jam pelajaran dan pengamatan terhadap proses belajar mengajar. Dalam satu kunjungan kelas, peneliti mengamati interaksi antara kepala madrasah dan guru saat berdiskusi mengenai penggunaan media ajar berbasis digital sederhana. Program kegiatan keagamaan seperti mengaji TPQ, tahfiz juz amma dilaksanakan setiap hari, dan kepala madrasah hadir langsung dalam sebagian besar kegiatan tersebut.

3. Evaluasi

Evaluasi program dilakukan secara berkala melalui forum evaluasi bulanan yang diikuti oleh guru, wali kelas, dan wakil kepala madrasah. Pada saat observasi, peneliti mencatat bahwa kepala madrasah menyampaikan data hasil nilai siswa semester sebelumnya serta grafik kehadiran guru. Evaluasi berlangsung terbuka dan diakhiri dengan perumusan tindak lanjut bersama. Dokumen evaluasi disimpan dalam arsip digital dan manual. Kepala madrasah juga memperlihatkan bukti berupa revisi program kerja pada semester genap berdasarkan hasil evaluasi semester ganjil.

HASIL DOKUMENTASI



Gambar Gedung MI KHR Ilyas Rantewringin



Gambar Wawancara dengan kepala madrasah (Ibu Hj Sutriyatmi, S.Pd.I)



Gambar Rapat madrasah penyusunan kurikulum



Gambar Wawancara dengan guru (Ibu Pamin Suk'Eni, S.Pd.)



Gambar Suasana pertemuan rapat guru MI KHR Ilyas Rantewringin



Gambar Guru sedang mengikuti workshop Implementasi Kurikulum Merdeka



Gambar Guru sedang melaksanakan KKG MI Rantewringin



Gambar Pembiasaan Siswa bersalaman dengan guru sebelum masuk kelas



Gambar Pembiasaan mengaji TPQ MI KHR Ilyas Rantewringin



Gambar Pembiasaan Tahfiz Juz Amma MI KHR Ilyas Rantewringin



Gambar Kegiatan ekstrakurikuler pramuka



Gambar prestasi siswa siswi pada lomba Aksioma Tahun 2024



Gambar Kegiatan parenting dengan narasumber Psikolog Bu Rafiah Akbar bersama Paguyuban Wali Murid



Gambar Pertemuan Paguyuban Wali Murid



Gambar Koordinasi Paguyuban Wali Murid



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YPI) KHR ILYAS
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) KHR ILYAS RANTEWRINGIN
TERAKREDITASI B**

Alamat : Rantewringin, Buluspesantren, Kebumen 54391

SURAT KETERANGAN

Nomor : 05/MI/01/2025

Berdasarkan surat permohonan izin dari Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, No: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/ 1/020/2025, maka selaku Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Reni Kurniasih
NIM : 2348115
Semester : 4
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Mahasiswa di atas telah kami setuju untuk melakukan penelitian di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Judul **“MANAJEMEN KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI KHR ILYAS RANTEWRINGIN”**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 18 Januari 2025

Kepala Madrasah



Sutriyatni, S.Pd.I

NIP.196703191990032002



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM (YPI) KHR ILYAS
MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) KHR ILYAS RANTEWRINGIN
TERAKREDITASI B**

Alamat : Rantewringin, Buluspesantren, Kebumen 54391

SURAT KETERANGAN

Nomor : **20** /MI/04/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah MI KHR Ilyas Rantewringin dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen:

Nama : Reni Kurniasih
NIM : 2348115
Semester : 4
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Mahasiswa di atas benar-benar telah melakukan penelitian pada bulan Januari s.d Maret di MI KHR Ilyas Rantewringin dengan Judul **“MANAJEMEN KINERJA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MI KHR ILYAS RANTEWRINGIN”**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 30 April 2025

Kepala Madrasah



Sutriyatni, S.Pd.I

NIP. 196703191990032002

NOTA KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

No	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	26 November 2024	Penyusunan BAB 1 meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.	
2.	10 Desember 2025	Penyusunan BAB II dan BAB III, kajian teori dan metodologi penelitian	
3.	7 Januari 2025	Peninjauan kembali proposal penelitian yang sudah diseminarkan	
4.	4 Februari 2025	Penyusunan BAB IV deskripsi dan pembahasan hasil penelitian	
5.	29 April 2025	Penyusunan BAB V analisis pembahasan dan penutup (Kesimpulan dan saran)	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Reni Kurniasih
Tempat/tgl.Lahir : Kebumen, 11 Agustus 1984
NIP (Jika PNS) : 198408112005012002
Pangkat/Gol : Penata Tk I, III/d
Jabatan : Guru Muda
Alamat Rumah : Depokrejo, RT.02 RW.02 Kebumen
Nama Ayah : Umar Hamawi (alm)
Nama Ibu : Soimah
Nama Anak : Arfa Kurnia Pratama
Muhammad Ahnaf Adzkiya
Muhammad Asyraf Abqari

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

a. SD/MI	: SD Negeri Kebumen 1	Lulus Tahun 1996
b. SMP/MTs	: MTs Negeri Kebumen 2	Lulus Tahun 1999
c. SMA/MA	: MA Negeri Kebumen 2	Lulus Tahun 2002
d. S1	: STAINU Kebumen	Lulus Tahun 2009

2. Pendidikan Non-Formal: -

C. Riwayat Pekerjaan : Guru MI KHR Ilyas Tanjungsrejo

D. Riwayat Organisasi : Anggota PGRI
pengurus Kwarran Buluspesantren
pengurus KKMI Buluspesantren