

**MANAJEMEN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF
KARANGAYAR, KECAMATAN BOROBUDUR, KABUPATEN
MAGELANG**



Oleh:

RAHMAWAN HAMID

NIM: 2348112

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat memperoleh Gelar Magister dalam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

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

NOTA DINAS

Hal : Tesis

Kepada Yth,
**Direktur Madrasah 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 Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karangayar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang**

Yang ditulis oleh :

Nama : Rahmawan Hamid
NIM : 2348112
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2024/2025

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, 19 Agustus 2025

Dosen Pembimbing



Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I

NIDN : 2110068702

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis yang berjudul: **Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karangayar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.** Telah dipertahankan dihadapan sidang dewan penguji tesis pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 26 Agustus 2025
Pukul : 15.00 s/d 16.00

Oleh:

Nama : Rahmawan Hamid
NIM : 2348112
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang : Dr. Benny Kumiawan, M.Pd.I (.....)
Sekretaris Sidang : Faisal, M.Ag (.....)
Penguji I : Dr. H. M. Bahrul Ilmie, S.Ag, M.Hum (.....)
Penguji II : Dr. Nurhidayah, M.Pd (.....)

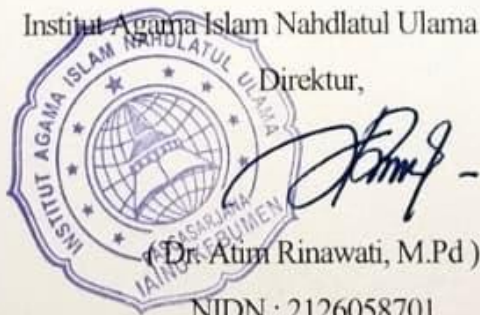


Kebumen, 26 Agustus 2025

Program Studi Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen

Direktur,



(Dr. Atim Rinawati, M.Pd)

NIDN : 2126058701

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmawan Hamid

NIM : 2348112

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 bagian – 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. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 26 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Rahmawan Hamid

NIM: 2348112

MOTTO

***“Manajemen Yang Menghidupkan Bukan Hanya Sekedar Mengukur, Melainkan
Menumbuhkan Sayap – Sayap Ilmu Pada Setiap Jiwa ”***

PERSEMBAHAN

“Bismillahirrahmanirrahim” Tesis ini Penulis persembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen.
2. Guru – guru Penulis di Pondok pesantren An Nawawi Berjan dan Sekolah dari SD sampai Perguruan Tinggi.
3. Ayah (Rudiyanto) dan Ibu (Rustanti) tercinta.
4. Saudara yang Penulis sayangi, Kakak (Rohmad Mahmuda) dan Adik (Ridwan Maulana Malik).
5. Teman - teman Pascasarjana Kelas A IAINU Kebumen.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi upaya kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MI Ma'arif Karangayar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pengajaran, yang diwujudkan melalui peningkatan kinerja guru. Kepala Madrasah MI Ma'arif Karangayar menunjukkan secara terstruktur mengimplementasikan program pelatihan, lokakarya, dan penilaian kinerja guru. Pendekatan ini dinilai berbeda dari madrasah lain, seperti MI Ma'arif Wringin Putih dan MI Bumi Harjo, yang intensitasnya kurang optimal.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi terkait program pengembangan profesional guru. Data dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai implementasi upaya kepala madrasah dan dampaknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru di MI Ma'arif Karangayar telah diimplementasikan secara komprehensif dan efektif berdasarkan teori POAC. Tahap *Planning* dilakukan dengan menetapkan standar dan target kinerja guru yang SMART. Tahap *Organizing* terwujud melalui pembagian tugas yang jelas dan pembentukan tim khusus. Tahap *Actuating* ditunjukkan melalui peran sentral kepala madrasah dalam memotivasi guru, memberikan apresiasi, dan melakukan supervisi konstruktif. Terakhir, tahap *Controlling* dijalankan dengan sistem evaluasi yang komprehensif, umpan balik berkelanjutan, dan tindakan korektif yang bersifat edukatif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah implementasi manajemen kinerja guru di MI Ma'arif Karangayar telah berjalan secara terintegrasi dan efektif, di mana setiap tahapan POAC saling mendukung. Pendekatan holistik ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian visi madrasah dan peningkatan kualitas pendidikan bagi siswa. Hal ini membuktikan bahwa komitmen terhadap manajemen yang sistematis merupakan kunci untuk mencapai keunggulan dalam pendidikan.

Kata Kunci : Kepala Madrasah, Manajemen, Kinerja Guru, POAC, MI Ma'arif Karangayar

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of the principal's efforts in improving teacher performance at MI Ma'arif Karanganyar, Borobudur District, Magelang Regency. The background of this research lies in the crucial role of the principal in enhancing the quality of teaching, which is actualized through improved teacher performance. The principal of MI Ma'arif Karanganyar demonstrates a structured approach to implementing training programs, workshops, and teacher performance appraisals. This approach is considered distinct from other madrasahs, such as MI Ma'arif Wringin Putih and MI Bumi Harjo, where the intensity of such programs is less optimal.

The research method employed is qualitative with a descriptive approach. Data collection was carried out through in-depth interviews, observations, and documentation studies related to teacher professional development programs. The data were analyzed using a descriptive qualitative method to provide a comprehensive overview of the implementation of the principal's efforts and their impact.

The research findings indicate that teacher performance management at MI Ma'arif Karanganyar has been implemented comprehensively and effectively, based on the POAC theory (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). The Planning stage involved setting SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) teacher performance standards and targets. The Organizing stage manifested through clear task division and the formation of a dedicated team. The Actuating stage was demonstrated by the principal's central role in motivating teachers, providing appreciation, and conducting constructive supervision. Finally, the Controlling stage was executed with a comprehensive evaluation system, continuous feedback, and corrective actions that were educational in nature. The conclusion of this study is that the implementation of teacher performance management at MI Ma'arif Karanganyar has proceeded in an integrated and effective manner, where each POAC stage mutually supports the others. This holistic approach not only enhances teacher competence but also directly contributes to the achievement of the madrasah's vision and the improvement of educational quality for students. This proves that a commitment to systematic management is key to achieving excellence in education.

Keywords: Madrasah Principal, Management, Teacher Performance, POAC, MI Ma'arif Karanganyar

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata yang berbahasa Arab ke huruf latin yang digunakan dalam tesis 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	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syahadah ditulis Rangkap

متقين	Ditulis	Muta' aqqidīn
عدة	Ditulis	Iddah

C. Ta Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	Ditulis	Hibbah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diberlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h

كرمة الأولياء	Ditulis	Karamah al-auliyā'
---------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fitri
------------	---------	---------------

D. Vokal Pendek

◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ُ	Dhammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + Alif جاهلية	Ditulis Ditulis	A Jāhiliyyah
Fathah + ya' mati يسعى	Ditulis Ditulis	Ī Yas'ā
Kasrah + Ya' mati كريم	Ditulis Ditulis	Ī Karīm
Dhammah + Wawu mati فروض	Ditulis	Ū Furūd

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

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah

القران	Ditulis	Al-Qur'ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf syamiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l (el) nya

السماء	Ditulis	As-samā'
الشمس	Ditulis	Asy-syams

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin.

Ucapan syukur yang sedalam-dalamnya dan tak terhingga, penulis panjatkan kepada Sang Pemberi Cinta. Karena dengan Cinta dan Kasih Sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “*Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa Di Madrasah Aliyah Miftahurrohmah, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang*”. Shalawat dan salam senantiasa tersanjungkan kepada Baginda Sang Revolusioner Sejati Nabi Agung Muhammad Saw, yang merubah dunia menjadi penuh ilmu dan kebahagiaan. Semoga kita mampu menjadi penerus yang berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, tesis ini tidak dapat tersusun dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I. selaku Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, dan sekaligus pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak sekali ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam menyusun dan menyempurnakan tesis ini.
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd. selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Ibu Fatimah, S.Pd.I, selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.
4. Ibu Irkhamah Aini, S.Th.I selaku Waka Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.
5. Seluruh guru dan karyawan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar, yang telah membantu dalam penelitian ini.
6. Ayah dan Ibuku tercinta yang selalu menjadi alasan keberhasilanku di masa depan.
7. Teman-teman perjuangan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Angkatan 2023/2024

8. Dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga amal dan perbuatan kalian semua mendapatkan ridho dan balasan yang berlipat ganda dari Allah Swt. Amin Ya Rabbal 'alamin. Menyadari sepenuhnya atas kekurangan dan kekhilafan dalam menyelesaikan tesis ini kritik dan saran yang sifatnya konstruktif sangat penulis harapkan. Semoga penulisan yang sederhana ini ada manfaatnya. Terimakasih.

Kebumen, 26 Agustus 2025

Penulis



Rahmawan Hamid

NIM: 2348112

DAFTAR ISI

COVER	
NOTA DINAS	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah.....	8
C.Tujuan Penelitian.....	8
D.Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A.Deskripsi Teori.....	9
1. Konsep Manajemen.....	9
2.Kinerja Guru.....	13
3. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	26
B.Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	45
A.Jenis Penelitian.....	45
B.Waktu dan Tempat Penelitian.....	46
C.Informan Penelitian.....	47
D.Teknik Pengumpulan Data.....	49
E.Keabsahan Data.....	52

F. Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	57
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
B. Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	68
C. Analisis Hasil Penelitian	85
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki kedudukan sentral dalam mewujudkan kemajuan dan keberlanjutan hidup manusia di era modern. Di tengah dinamika perubahan sosial, teknologi, dan lingkungan yang begitu cepat, masyarakat global menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Karenanya, peran pendidikan tidak terbatas pada penyampaian ilmu pengetahuan, melainkan juga pada pembentukan karakter, pemahaman isu-isu global, serta pengembangan keterampilan yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan.¹

Dalam konteks pembangunan individu, pendidikan memegang peranan vital dalam mempersiapkan setiap orang menjadi anggota masyarakat yang produktif dan bertanggung jawab, memungkinkan mereka mengoptimalkan potensi diri secara intelektual, emosional, dan sosial. Lebih dari itu, pendidikan menjadi instrumen untuk mengurangi ketidaksetaraan sosial, mendorong inklusivitas, dan memperkuat kesempatan yang setara dalam meraih kemajuan. Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap isu lingkungan, pendidikan juga memainkan peran krusial dalam mendorong keberlanjutan, membantu individu menyadari betapa pentingnya menjaga alam dan mengembangkan perilaku yang ramah lingkungan. Dengan demikian, pendidikan bukan hanya menjadi cara untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi manusia, tetapi juga menjadi sarana untuk menjaga keseimbangan ekologi dan melestarikan sumber daya alam demi generasi mendatang.²

Kualitas pendidikan yang menjadi elemen vital dalam pembangunan bangsa, sangat dipengaruhi oleh mutu pengajaran guru, selain kurikulum yang diterapkan. Kepala madrasah memegang peran krusial sebagai pemimpin di

¹ A.Ramli Rasyid, A.Muh.Syuaib Alfareza, dan Muh.Agung M., "Peran Pendidikan Dalam Pembangunan Manusia Dan Berkelanjutan Di Era Modern", *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, Vol 8 No. 3, (2024), hlm. 57-58

² *Ibid.*,

lingkungan pendidikan. Oleh karena itu, memaksimalkan peran kepemimpinan kepala madrasah merupakan strategi utama untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara menyeluruh. Tugas kepala madrasah meliputi pengelolaan madrasah secara menyeluruh, serta berperan aktif sebagai penggerak, pendukung, dan inovator dalam mewujudkan lingkungan belajar yang ideal. Kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah dapat memberikan dampak signifikan pada berbagai aspek proses pendidikan. Menurut Susanto dan Muhyadi, kepala madrasah yang kompeten mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung bagi guru, memotivasi mereka untuk mengembangkan diri, dan mendorong terciptanya inovasi dalam proses belajar-mengajar.³

Kinerja guru sangat penting untuk mutu pendidikan, mencakup tidak hanya pengajaran di kelas, tetapi juga interaksi sosial, pembentukan karakter, dan kontribusi terhadap lingkungan madrasah. Kinerja guru adalah kemampuan dalam menjalankan tugas belajar-mengajar, seperti pengelolaan kelas, penyampaian instruksi efektif, serta interaksi positif dengan siswa dan orang tua. Kinerja ini merupakan hasil dari upaya pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengukuran kinerja guru harus objektif dengan indikator yang jelas dan terukur. Indikator ini umumnya meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Indikator spesifik lainnya bisa berupa partisipasi siswa, hasil evaluasi, tingkat kehadiran, dan umpan balik. Selain itu, kemampuan guru dalam mengintegrasikan konsep baru ke dalam pengajaran juga menjadi indikator penting. Ini mencakup kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran, membina hubungan personal, melakukan penelitian, serta melaksanakan pengayaan dan remedial.⁴

Imbasnya, standar pendidikan akan mengalami kemajuan. Hal ini akan memfasilitasi angkatan mendatang dalam mendapatkan wawasan, keahlian, serta prinsip-prinsip yang urgen untuk mengatasi dinamika zaman. Unjuk kerja

³ Tengku Darmansah dkk, "Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah", *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 3, (2024), hlm. 133-134

⁴ Muhamad Kamaludin dan Fizi Fauziya, "Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 7, Vol. 9, (2024), hlm. 1525

pendidik tidak terbatas pada kewajiban personal; memajukan mutu pendidikan dan mewujudkan generasi yang bermutu tinggi merupakan kewajiban komunal dari segenap pihak yang berkepentingan.⁵

Pemimpin madrasah memegang tanggung jawab inti dalam menjalankan dan mengawasi seluruh kegiatan madrasah. Mereka memainkan peran krusial dalam menciptakan suasana belajar yang positif, memotivasi para guru, serta menyusun program-program pendidikan yang efektif. Mengikuti dinamika zaman dan kemajuan pendidikan, peran seorang pemimpin madrasah menjadi semakin beragam.⁶ Gaya kepemimpinan yang fokus pada kepuasan individu sering kali mendapatkan apresiasi dari staf. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah memiliki kewajiban untuk memobilisasi seluruh potensi sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan madrasah secara efisien. Sebagai pemimpin, kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengelola personel, tugas, dan program madrasah guna mewujudkan visi dan misi pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah adalah faktor krusial yang menentukan kesuksesan sebuah madrasah; sederhananya, kepemimpinan memegang peranan vital dalam pencapaian tujuan madrasah.⁷

Kepala madrasah adalah figur kunci yang diharapkan mampu menggerakkan seluruh elemen madrasah untuk menjalankan kegiatan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara mempengaruhi anggota staf agar melaksanakan tugas dengan optimal demi mencapai tujuan bersama. Selain kepala madrasah, guru juga memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Sebagai garda terdepan keberhasilan pendidikan melalui proses pembelajaran di kelas, guru diharapkan menjunjung tinggi nilai-nilai madrasah dalam setiap tindakan dan pekerjaannya. Guru, sebagai pelaksana

⁵ Hesti Kusumaningrum dkk, "Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, Vol. 1 No. 3 (2024), hlm. 105

⁶ Aji Pramudya dkk, "Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 6 Nomor 4, (2023), hlm. 1334

⁷ Mirza, "Efektifitas Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajer", *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol 14 Nomor 1, (2020), hlm. 3

kebijakan kepala madrasah, diharapkan menunjukkan kinerja yang baik dan loyalitas dalam mewujudkan visi misi madrasah, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif. Menurut Mulyasa untuk membangun budaya dan iklim kerja yang kondusif, kepala madrasah sebaiknya memahami prinsip-prinsip berikut: (1) kualitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh daya tarik dan kesenangan dalam tugas mereka, (2) tujuan kegiatan harus dirumuskan dan dikomunikasikan dengan jelas serta melibatkan guru dalam penyusunannya, (3) mekanisme kerja setiap tugas perlu diinformasikan kepada guru, (4) pemberian penghargaan lebih efektif daripada hukuman, meskipun hukuman terkadang diperlukan, (5) pemenuhan kebutuhan Sosio (Sosial), Psiko (Psikologis), Fisik (Fisiologis) guru penting agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya.⁸

Beberapa tindakan efektif yang perlu diambil kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja pendidik antara lain adalah mengidentifikasi kesulitan yang mereka hadapi dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Kepala madrasah/kepala madrasah memiliki beragam tugas yang harus diemban. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, beberapa kondisi objektif atau tindakan lapangan yang perlu diperhatikan kepala madrasah adalah: 1. Membangun relasi kerja yang baik dengan guru. 2. Memberikan motivasi (berupaya meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan guru). 3. Menjadi contoh positif bagi guru. 4. Berupaya menyediakan dan melengkapi fasilitas madrasah. 5. Memberikan penugasan yang sesuai dengan kemampuan guru. 6. Menerapkan peraturan madrasah secara konsisten. Kepala madrasah perlu merancang strategi yang efektif untuk memotivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Strategi ini dapat diimplementasikan melalui penciptaan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, penegakan disiplin, pemberian penghargaan dan hukuman secara proporsional, serta penyediaan berbagai sumber belajar yang memungkinkan guru meningkatkan kinerja secara profesional.⁹

⁸ Nurul Ajima Ritonga, "Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan", *Journal of Science and Research*, Vol. 1, Nomor 1, (2020), hlm. 44

⁹ *Ibid.*,

Mulyasa mengemukakan beberapa strategi yang dapat digunakan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu: 1) Guru akan lebih bersemangat dalam bekerja jika kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan. 2) Tujuan setiap kegiatan perlu dirumuskan dengan jelas dan dikomunikasikan kepada guru agar mereka memahami target yang ingin dicapai. 3) Guru perlu mendapatkan informasi secara berkala mengenai hasil dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁰

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif Karanganyar merupakan lembaga pendidikan dasar Islam swasta yang berlokasi di Banjaran 2 Karanganyar, Borobudur, Magelang. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, MI Ma'arif Karanganyar memiliki peran strategis dalam mencetak generasi penerus bangsa yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia. Dalam menjalankan proses pembelajarannya, madrasah ini mengimplementasikan kurikulum yang relevan dengan perkembangan zaman, di mana saat ini kelas 3 dan 6 menggunakan Kurikulum 2013, sementara kelas 1, 2, 4, dan 5 telah mengadopsi Kurikulum Merdeka. Salah satu fokus utama MI Ma'arif Karanganyar adalah menanamkan kecintaan terhadap Al-Qur'an, dengan harapan setiap lulusan mampu menghafal Juz 30.¹¹

Hal ini sejalan dengan upaya madrasah dalam membentuk karakter siswa yang kuat dan memiliki pemahaman agama yang baik. Meskipun fasilitas dasar yang tersedia saat ini berupa buku, hal tersebut tidak mengurangi semangat belajar dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada 130 siswa yang menimba ilmu di madrasah ini. Di mata masyarakat, MI Ma'arif Karanganyar dikenal sebagai madrasah yang berkarakter dan memiliki kelebihan tersendiri dibandingkan dengan madrasah umum. Keunggulan ini tercermin dari lulusan MI Ma'arif Karanganyar yang memiliki beragam pilihan jenjang pendidikan selanjutnya, mulai dari pesantren, Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs N),

¹⁰ Mukhtar, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, (2015), hlm. 105

¹¹ Wawancara dengan Irkamah, Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 7 Mei 2025

hingga Madrasah Menengah Pertama (SMP).¹² Hal ini menunjukkan bahwa MI Ma'arif Karanganyar berhasil membekali siswanya dengan dasar-dasar ilmu pengetahuan dan agama yang kuat, sehingga mereka mampu bersaing dan melanjutkan pendidikan ke berbagai jalur yang diminati.

Kualitas pendidikan di tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) memiliki peran fundamental dalam membentuk dasar-dasar pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Keberhasilan dalam mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran. Guru yang kompeten, profesional, dan memiliki kinerja yang baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa. Dalam konteks peningkatan kinerja guru, peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan manajer di tingkat satuan pendidikan menjadi krusial. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesional guru, memantau dan mengevaluasi kinerja mereka secara objektif, serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran di madrasah yang dipimpinnya.¹³

MI Ma'arif Karanganyar, yang berlokasi di Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, juga memiliki tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas pengajarannya melalui peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah di MI Ma'arif Karanganyar memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas pengajaran, merancang mekanisme pemantauan dan evaluasi kinerja guru, serta mengimplementasikan upaya-upaya konkret untuk mendukung pengembangan profesionalisme guru.

Kepala madrasah MI Ma'arif menunjukkan adanya dinamika yang menarik dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Fokus utama kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif teridentifikasi melalui

¹² Wawancara dengan Irkamah, Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 7 Mei 2025

¹³ Ikbal Ropik & Mulyawan Safwandy Nugraha, "Strategi Pengelolaan Kurikulum MI Negeri 1 Bandung Barat dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan", *Journal on Education*, Vol.7, No. 1, (2024), hlm. 590

implementasi program pelatihan, lokakarya (*workshop*), dan penilaian kinerja guru yang terstruktur.¹⁴ Pendekatan ini tampak berbeda dengan praktik di beberapa Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif lainnya, seperti MI Ma'arif Wringin Putih dan MI Bumi Harjo, di mana intensitas pelaksanaan pelatihan, lokakarya, dan penilaian kinerja guru terindikasi kurang optimal.¹⁵ Sebagai konsekuensi dari upaya yang terfokus pada peningkatan kinerja guru di MI Ma'arif, terlihat adanya dampak positif terhadap hasil kerja guru. Salah satu indikator nyata dari peningkatan ini adalah prestasi siswa yang membanggakan dalam berbagai bidang. Siswa MI Ma'arif berhasil meraih juara dalam kompetisi cerdas cermat, praktik adzan dan iqomah, serta unggul dalam mata pelajaran Bahasa Arab dan disiplin ilmu lainnya. Fenomena ini mengindikasikan bahwa intervensi kepala madrasah melalui pelatihan, workshop, supervisi, dan penilaian kinerja guru berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.¹⁶

Perbedaan strategi dan hasil yang tampak antara MI Ma'arif dengan MI Ma'arif Wringin Putih dan MI Bumi Harjo menimbulkan pertanyaan menarik mengenai efektivitas berbagai pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam upaya kepala madrasah MI Ma'arif dalam meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada implementasi pelatihan, workshop, supervisi, dan penilaian kinerja guru, serta menganalisis dampaknya terhadap kualitas kerja guru dan prestasi siswa. Pemahaman yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah yang efektif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen pendidikan di lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif secara luas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidik di tingkat MI, serta

¹⁴ Wawancara dengan Yudika Romadhoni Kepala Madrasah MI Bumi Harjo, Pada 10 Mei 2025

¹⁵ Wawancara dengan Irkamah, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karangayar, pada 7 Mei 2025

¹⁶ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karangayar, pada 13 Mei 2025

mengidentifikasi potensi pengembangan yang dapat diterapkan di masa mendatang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti fenomena ini dengan judul penelitian “*Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Karangayar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, mengarahkan penelitian ini pada pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan :

Untuk Menganalisis Implementasi Upaya - Upaya Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MI Ma’arif Karangayar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun kontribusi yang diharapkan dari hasil penelitian ini terbagi menjadi dua :

1. Manfaat Teoretis

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi kepala madrasah (sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja guru), bagi guru (sebagai motivasi dan inspirasi untuk meningkatkan kinerja), bagi MI Ma’arif Karangayar (sebagai kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Sebuah teori didefinisikan sebagai seperangkat konsep yang saling terkait secara sistematis untuk menerangkan suatu fenomena sosial.¹⁷ Dalam penelitian ini, teori POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) karya George R. Terry dijadikan sebagai landasan teoritis utama dalam membahas Konsep Manajemen. Teori ini kemudian diperkuat dengan sejumlah teori pendukung dari para ahli yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Konsep Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Secara etimologis, kata "manajemen" berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti "tangan", merujuk pada aktivitas menangani, mengatur, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁸ Manajemen, menurut Hasibuan, adalah ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Karakteristiknya sebagai ilmu terlihat dari upaya sistematisnya dalam memahami dinamika dan mekanisme kerja sama antar individu.¹⁹ Terry menyatakan bahwa "*Management is a distinct process that involves planning, organizing, actuating, and controlling. These functions are carried out to establish and fulfill*

¹⁷ Richard West, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi Ke 3*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2008), hlm. 49

¹⁸ Agus Yosep Abduloh Hardi Fardiansyah, dkk., *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Pada Lembaga Pendidikan Formal)*, (Bandung, CV. Widina Media Utam, 2022), hlm. 2

¹⁹ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, (Jakarta: C.V. Haji, 2007), hlm. 123

specific objectives by leveraging available human and other resources". Artinya, Manajemen, dalam pandangan Terry, adalah suatu proses berbeda yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Langkah-langkah ini dijalankan untuk menetapkan dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan manusia dan sumber daya lain yang tersedia.²⁰

Menurut Terry, seperti dikutip oleh Saefullah, menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses yang terstruktur. Proses ini terdiri dari empat fungsi utama: merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengendalikan. Tujuannya adalah untuk mencapai target yang sudah ditentukan dengan efektif melalui pemanfaatan sumber daya yang ada, termasuk manusia.²¹

b. Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry, ada empat fungsi dasar dalam manajemen: *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengawasan). Fungsi-fungsi ini dikenal dengan singkatan POAC.²²

1) *Planning* (Perencanaan)

Menurut Terry, perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan merancang strategi untuk mencapainya. Ini dilakukan dengan menganalisis informasi yang ada dan membuat asumsi tentang masa depan, lalu merumuskan tindakan-tindakan spesifik yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang

²⁰ George R. Terry, "*Principles of Management*", (New York: in Alexander Hamilton Institute, 2005), P. 2

²¹ Saefullah, *Manajemen Mendidikan Islam*, (Bandung:Pustaka Setia2012), hlm. 2

²² George.R.Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 9

diharapkan.²³

2) *Organizing* (pengorganisasian)

Menurut Terry, Pengorganisasian adalah proses menentukan dan menyusun berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ini mencakup penempatan karyawan pada posisi yang sesuai, menyediakan fasilitas fisik yang memadai, dan menetapkan struktur wewenang agar setiap orang tahu tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas.²⁴

Menurut Terry, ada beberapa prinsip dasar dalam pengorganisasian:²⁵

- (a) Tujuan: Setiap organisasi harus memiliki tujuan yang jelas.
- (b) Pembagian Kerja: Tugas-tugas dibagi ke dalam departemen atau kelompok kerja yang lebih kecil.
- (c) Penempatan Tenaga Kerja: Menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.
- (d) Wewenang dan Tanggung Jawab: Setiap posisi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
- (e) Pelimpahan Wewenang: Pendelegasian wewenang dari atasan ke bawahan untuk memastikan pekerjaan berjalan lancar.

²³ *Ibid.*,

²⁴ George.R.Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 9

²⁵ *Ibid.*,

3) *Actuating* (pelaksanaan)

Menurut Terry, Fungsi penggerakan adalah peran pimpinan dalam memotivasi dan mengarahkan semua anggota tim. Tujuannya agar mereka secara sukarela dan gigih bekerja untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, sejalan dengan rencana dan struktur organisasi yang sudah dibuat.²⁶

4) *Controlling* (pengawasan)

Menurut Terry, Fungsi pengawasan bertujuan untuk memastikan pelaksanaan tugas selaras dengan target. Ini dilakukan dengan menentukan tolok ukur (standar), mengamati proses kerja, mengevaluasi hasilnya, dan mengambil tindakan korektif untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana.²⁷

Menurut Terry, proses pengawasan terdiri dari beberapa langkah utama:²⁸

- (a) Menetapkan Standar: Menentukan tolok ukur atau standar yang akan menjadi patokan.
- (b) Mengukur Kinerja: Menilai dan mengukur sejauh mana pelaksanaan pekerjaan telah dilakukan.
- (c) Membandingkan dan Menganalisis: Membandingkan hasil kinerja dengan standar yang sudah ditetapkan untuk menemukan adanya perbedaan atau penyimpangan.
- (d) Melakukan Tindakan Koreksi: Mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk mengatasi penyimpangan

²⁶ George.R.Terry, Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), 9

²⁷ *Ibid.*,

²⁸ *Ibid.*,

agar hasil akhir sesuai dengan standar.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah gambaran seberapa baik seorang guru mampu melaksanakan tugas pembelajaran di lingkungan madrasah. Ini terlihat dari kemampuannya menjalankan kewajiban dan bagaimana ia bertindak selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Kinerja adalah ukuran keberhasilan individu atau tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Menurut Barnawi dan Arifin penilaian ini didasarkan pada standar yang telah ditetapkan dan diukur dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Proses penilaian kinerja dimulai dengan pengukuran, yaitu membandingkan sesuatu dengan standar kuantitatif. Selanjutnya, dilakukan penilaian yang bersifat kualitatif, yaitu pengambilan keputusan tentang baik atau buruknya hasil pengukuran tersebut.²⁹

Para ahli memiliki beragam interpretasi mengenai kinerja. Beberapa mendefinisikannya sebagai hasil atau pencapaian kerja, sering kali disebut sebagai *performance*, *job performance*, atau *task performance*.³⁰ Menurut Bernardin dan Russel, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya selama jangka waktu tertentu. (*According to Bernardin and Russel, performance is the record of a person's achievements while carrying out their duties over a specific period of time*).³¹

²⁹ Khairiah, *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, (Bengkulu: Penerbit CV. Zigie Utama, 2020), hlm. 14

³⁰*Ibid.*, hlm. 15

³¹ Bernardin, H.J. and E.A. Russel, *Human Resources Management: An Experiential Approach*, (Singapore : McGraw Hill Inc, 1993), P. 3

b. Manajemen Kinerja Guru

Undang-undang Nomor 74 Tahun 2008 menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan formal.³²Tilaar berpendapat bahwa guru termasuk dalam kategori profesi jasa yang tugas utamanya adalah memberikan layanan pendidikan. Menurut Wexley, kinerja yang optimal dipengaruhi oleh tiga elemen yang saling berkaitan: kemampuan, usaha yang dilakukan, dan kondisi lingkungan eksternal.³³

Smith mendefinisikan kinerja sebagai hasil nyata dari pekerjaan, aktivitas, dan perilaku seseorang dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja mencerminkan hasil kerja individu maupun organisasi. Peningkatan atau penurunan kinerja individu bergantung pada kesesuaian antara kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan tugas yang diberikan serta batas waktu penyelesaiannya. Smith menjelaskan bahwa kinerja melibatkan tiga aspek utama: perilaku (tindakan dalam mencapai tujuan), keefektifan (pertimbangan dalam pelaksanaan kerja dan hasil kerja), dan aspek organisasi (proses kerja). Kinerja (*performance*) mengacu pada tindakan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sejauh mana hasil kerjanya, baik secara individu maupun kelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Pace dan Faules menyatakan bahwa salah satu hal yang paling sering dinilai dalam organisasi adalah kinerja pegawai,

³² Undang-Undang Nomor 74 tentang Guru, (2008), hlm. 1

³³ Ahmad Tanzeh, *Manajemen Komunikasi Profetik Dan Peningkatan Kinerja Guru*, (Tulungagung: Penerbit Akademia Pustaka, 2023), hlm. 57 - 59

yang mencakup bagaimana individu melaksanakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan, jabatan, atau peran mereka dalam organisasi.³⁴

Menurut Dharma, manajemen kinerja adalah suatu proses yang digerakkan oleh manajer dengan tujuan meningkatkan kinerja di tingkat organisasi, kelompok, dan individu. Esensinya, manajemen kinerja merupakan sinergi antara manajer, individu, dan kelompok dalam melaksanakan pekerjaan. Secara khusus, upaya ini berfokus pada peningkatan tiga aspek, yaitu: 1) pencapaian sasaran, 2) kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan sikap), serta 3) efektivitas kerja.³⁵ Noe berpendapat, *Performance management is a key process through which managers guarantee that employees' work and results are consistent with the company's objectives. This function is vital for gaining a competitive advantage.* Artinya, Manajemen kinerja adalah proses penting di mana manajer memastikan bahwa kontribusi karyawan baik dalam aktivitas maupun hasil selaras dengan tujuan perusahaan. Proses ini menjadi inti dalam upaya suatu organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.³⁶

Menurut Zaini inti dari manajemen kinerja adalah adanya interaksi yang sinergis antara manajer, individu, dan kelompok di dalam sebuah organisasi. Keterlibatan bersama ini menjadi kunci untuk mendorong peningkatan kinerja yang terintegrasi di seluruh tingkatan. Manajemen kinerja berupaya agar setiap pihak memiliki pemahaman dan harapan yang sama, sehingga dapat tercipta kejelasan dalam menjalankan pekerjaan. Manajemen kinerja

³⁴ *Ibid.*,

³⁵ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 1 - 2

³⁶ Raymond A. Noe et al., *Human Resources Management*, (Singapore:Mc Graw Hill, 2012). P. 341.

berfokus pada beberapa aspek utama, antara lain:³⁷

- 1) Mendefinisikan fungsi kerja yang esensial dan ekspektasi kinerja dari setiap pegawai.
- 2) Mengukur kontribusi pekerjaan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Memberikan definisi yang jelas tentang apa yang dimaksud dengan "kinerja yang lebih baik."
- 4) Menciptakan kolaborasi antara karyawan dan atasan untuk menjaga, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja.
- 5) Menentukan metode pengukuran prestasi kerja yang akurat.
- 6) Mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang menghalangi kinerja.

Bagi Kepala Madrasah, manajemen kinerja berperan sebagai alat penting untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Manfaat utamanya adalah memperjelas harapan kerja, meningkatkan kinerja tim dan individu, serta menyediakan kerangka kerja untuk peninjauan dan perbaikan. Proses ini juga memungkinkan Kepala madrasah untuk memotivasi staf, memberikan penghargaan *non-finansial*, dan mendukung pertumbuhan profesional Guru. Manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen bagi madrasah untuk mencapai sasarnya. Meskipun demikian, keberhasilannya tidak selalu terjamin, dan kegagalan dalam pelaksanaannya dapat merugikan citra madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan utama manajemen kinerja adalah mengidentifikasi dan mengatasi kecenderungan negatif yang dapat timbul dari pihak kepala madrasah maupun guru, demi

³⁷ Abdillah Muhammad Zaini, dkk., *Manajemen Kinerja*, (Demak: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023), hlm. 10 - 11

keberhasilan pencapaian tujuan madrasah.³⁸

c. Kompetensi Guru

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, seorang guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar), kompetensi kepribadian (sifat dan perilaku pribadi), kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi dengan orang lain), dan kompetensi profesional (penguasaan materi pelajaran).³⁹

1) Kompetensi Pedagogik

Menurut asal-usul katanya, istilah pedagogik berakar dari bahasa Yunani, yaitu "*paedos*" yang bermakna anak laki-laki dan "*agogos*" yang berarti mengantar atau membimbing. Jadi, secara sederhana, pedagogik dulunya merujuk pada sosok di Yunani Kuno yang bertugas mengantarkan anak laki-laki majikannya ke madrasah. Namun, dalam pengertian yang lebih luas, pedagogik kini dipahami sebagai seorang ahli yang berperan membimbing anak-anak menuju tujuan hidup yang telah ditentukan.⁴⁰ Kompetensi pedagogis, sebagaimana dijelaskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) tahun 2006⁴¹, merujuk pada keahlian seorang pendidik dalam menata dan melaksanakan proses belajar mengajar bagi siswa, yang meliputi:⁴²

³⁸ Rahma Yudi Astuti, dkk., *Manajemen Kinerja*, (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021), hlm. 2 - 3

³⁹ Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan dosen, (2005), hlm. 7

⁴⁰ Nurfuadi, *Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Manajemen Mutu Pembelajaran*, (Banyumas: Penerbit CV. Lutfi Gilang, 2021), hlm. 16

⁴¹ Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) tahun (2006), hlm. 88

⁴² Nurfuadi, *Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Manajemen Mutu Pembelajaran*, (Banyumas: Penerbit CV. Lutfi Gilang, 2021), hlm. 20

- a) Pemahaman karakteristik peserta didik.
- b) Penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c) Pengembangan kurikulum.
- d) Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik.
- e) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
- f) Evaluasi hasil belajar peserta didik.
- g) Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Peran seorang pendidik terletak pada tanggung jawabnya untuk memfasilitasi pertumbuhan holistik peserta didik. Ini mencakup tidak hanya aspek fisik dan mental, tetapi juga perkembangan spiritual dan sosial mereka. Seorang pendidik idealnya membimbing anak didik menuju kemandirian, memungkinkan mereka untuk memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya baik dalam konteks keagamaan maupun sebagai bagian dari masyarakat yang lebih luas, serta sebagai individu yang memiliki otonomi. Dengan kata lain, pendidik adalah sosok kunci yang mengemban amanah untuk menuntun generasi muda menjadi individu yang dewasa, bertanggung jawab, dan berdaya.

Lebih lanjut, pandangan Dwi Nugroho Hidayanto memperluas pemahaman kita tentang siapa saja yang dapat dikategorikan sebagai pendidik. Beliau mengidentifikasi lima kelompok utama:⁴³

⁴³ Dedi Sahputra Napitupulu, *Kompetensi Kepribadian Guru*, (Pati: Penerbit CV Eskol Media Kreasi, 2017), hlm: 9 - 10

- a) Orang dewasa secara umum memiliki pengaruh dan potensi untuk memberikan pembelajaran dan contoh kepada generasi yang lebih muda melalui interaksi sehari-hari.
- b) Orang tua adalah pendidik pertama dan utama bagi anak-anak mereka, meletakkan dasar nilai dan perilaku sejak dini.
- c) Guru memiliki peran formal dalam sistem pendidikan, mentransfer pengetahuan dan keterampilan secara terstruktur.
- d) Pemimpin masyarakat, melalui posisi dan pengaruh mereka, dapat memberikan arahan, inspirasi, dan pembelajaran bagi anggota komunitasnya.
- e) Pemimpin agama membimbing umat dalam pemahaman nilai-nilai spiritual dan moral, yang juga merupakan aspek penting dari pendidikan karakter.

3) Kompetensi Sosial

Menurut pandangan *Asian Institute for Teacher Education*, kompetensi sosial seorang guru merupakan aspek krusial yang mencakup kemampuannya dalam membekali siswa agar siap menjadi anggota masyarakat yang berkontribusi positif. Kompetensi ini juga melibatkan kapasitas guru untuk mendidik dan mengarahkan masyarakat dalam menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. Akan tetapi, implementasi kompetensi sosial guru di lingkungan madrasah saat ini belum berjalan secara optimal.

Pendapat dari *Asian Institute for Teacher Education* menyoroti betapa fundamentalnya kompetensi sosial bagi seorang pendidik. Lebih dari sekadar menyampaikan materi pelajaran, guru memiliki peran signifikan dalam membentuk

peserta didik menjadi individu yang berinteraksi secara efektif dan bertanggung jawab dalam lingkungannya. Kompetensi sosial ini mencakup kemampuan guru untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, kolega, orang tua, dan anggota masyarakat lainnya. Ini melibatkan empati, kemampuan berkomunikasi yang efektif, pemahaman tentang keberagaman sosial dan budaya, serta kesadaran akan isu-isu kemasyarakatan.

Ashsiddiqi mendefinisikan kompetensi sosial guru sebagai keahlian guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan siswa selama proses pembelajaran. Kompetensi ini esensial bagi guru untuk membangun relasi yang baik dengan murid, baik di dalam maupun di luar jam pelajaran. Dengan demikian, interaksi di kelas menjadi aktif dan kegiatan belajar mengajar pun dinamis, sementara hubungan antara guru dan siswa di luar kelas terjalin secara harmonis. Pendapat Ashsiddiqi menekankan bahwa kompetensi sosial guru melampaui sekadar kemampuan menyampaikan materi ajar. Intinya terletak pada bagaimana guru mampu membangun koneksi yang bermakna dengan siswa melalui interaksi dan komunikasi yang efektif. Efektivitas di sini berarti guru mampu menyampaikan pesan dengan jelas, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa, sementara efisiensi menunjukkan kemampuan guru untuk melakukannya dengan cara yang tepat waktu dan tidak bertele-tele, memaksimalkan waktu interaksi untuk tujuan pembelajaran dan pengembangan hubungan.

Menurut Janawi, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kompetensi sosial seorang guru, yaitu: 1) mampu bersikap inklusif dan bertindak secara objektif tanpa membedakan, 2) memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja tempat ia bertugas, 3) mahir dalam

menyampaikan informasi dan berinteraksi secara efektif, serta 4) menunjukkan kesopanan dalam berkomunikasi.⁴⁴

4) Kompetensi Profesional

Sebagai sebuah profesi, guru memerlukan keahlian dan otoritas khusus. Keberhasilan atau kegagalan pembelajaran di madrasah formal sangat dipengaruhi oleh guru sebagai salah satu elemen kunci pendidikan. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk melaksanakan tugas mengajarnya dengan efektif. Lebih dari sekadar kurikulum atau fasilitas madrasah, kompetensi gurulah yang memegang peranan penting dalam proses dan hasil belajar siswa. Guru yang kompeten mampu mengelola kelas secara optimal, sehingga memaksimalkan potensi belajar siswa. Sebagai pihak yang bertanggung jawab atas keberhasilan pengajaran, guru perlu terus meningkatkan profesionalismenya. Salah satu tugas penting guru adalah merencanakan pengajaran dengan matang, menganalisis tujuan, memilih materi dan metode yang relevan, serta mengevaluasi hasil belajar untuk mengidentifikasi kesulitan siswa dan memberikan bantuan yang tepat.⁴⁵ Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru, guru mengetahui dan menjalankan prinsip profesionalitas, yaitu:

46

- a) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang

⁴⁴ Anisya Islami, Neni Hermita, dan Jesi Alexander Alim, "Analisis Kompetensi Sosial Guru Berdasarkan Sertifikat Pendidik", *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, Vol. 5, No. 2, (2022), hlm. 269

⁴⁵ Rusi Rusmiati Aliyyah, *Menjadi Guru Yang Profesional*, (Bogor : Universitas Djuanda, 2020), hlm. 14

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 15

pendidikan sesuai dengan bidang tugas.

- d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
- i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Sebagai tenaga pendidik yang ahli, guru tidak hanya dituntut untuk menjalankan pekerjaannya secara profesional, tetapi juga wajib memiliki wawasan dan keahlian profesional yang mumpuni. Seorang guru profesional adalah individu yang menjalankan tugas mengajarnya dengan kompetensi tinggi sebagai mata pencaharian utamanya. Berkaitan dengan profesionalisme guru, Nata mengemukakan tiga karakteristik utama, yaitu:⁴⁷

- a) Penguasaan Materi Ajar: Guru yang profesional harus benar-benar menguasai materi pelajaran yang akan diajarkannya, menjadi seorang pakar di bidangnya. Selain itu, guru senantiasa berupaya meningkatkan dan mengembangkan

⁴⁷ Andi Abd. Muis, *Implementasi Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, (Gowa: Panrita Global Media, 2014), hlm. 31 - 33

pengetahuannya seiring dengan perkembangan zaman.

- b) Kemampuan Mengajar yang Efektif: Guru profesional harus memiliki keterampilan dalam menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya kepada siswa secara efektif dan efisien, yang didukung oleh pemahaman ilmu kependidikan.
- c) Ketaatan pada Kode Etik Profesi: Guru profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesi yang berlaku, yang menekankan pentingnya memiliki moral yang luhur.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2010, Kompetensi profesional dalam konteks ini mencakup beberapa kemampuan dan tindakan utama, yaitu:⁴⁸

- a) Memahami secara mendalam materi, struktur keilmuan, konsep-konsep kunci, dan cara berpikir dalam disiplin ilmu yang mendukung mata pelajaran Pendidikan Agama.
- b) Menguasai sepenuhnya standar kompetensi dan kompetensi dasar yang berlaku untuk mata pelajaran Pendidikan Agama.
- c) Secara inovatif mengembangkan materi ajar untuk mata pelajaran Pendidikan Agama.
- d) Melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan melalui praktik refleksi diri.
- e) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berinteraksi dan mengembangkan potensi diri.

Seorang guru dikatakan memiliki kompetensi profesional apabila ia menguasai materi pelajaran dengan baik secara keluasan maupun kedalaman. Kompetensi ini juga mencakup pemahaman mengenai target proses belajar-mengajar dan luaran

⁴⁸ Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia, *Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Madrasah*, No. 16 (2010), hlm. 9

yang diharapkan dari materi tersebut. Selain itu, guru yang profesional akan mengajar mata pelajaran yang relevan dengan kompetensi yang dimilikinya, menunjukkan adanya proporsionalitas dalam penugasannya.⁴⁹

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Rorimpandey Kinerja guru dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti kemampuan alami (bakat), karakter, minat, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, serta motivasi personal. Sementara itu, faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan di luar guru, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pelatihan, Suasana Kerja dan Pemberian Insentif.⁵⁰

1) Kepemimpinan Kepala Madrasah

Ini merujuk pada segala upaya kepala madrasah dalam memengaruhi tindakan dan perilaku guru, baik secara individu maupun kelompok. Tujuannya adalah untuk mencapai berbagai target, baik tujuan pribadi guru maupun tujuan madrasah secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang efektif memiliki keunggulan yang memberinya kekuasaan dan wibawa untuk memotivasi guru, mendapatkan pengakuan dan dukungan mereka, sehingga mampu mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

⁴⁹ Andi Abd. Muis, *Implementasi Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, (Gowa: Panrita Global Media, 2014), hlm. 31 - 33

⁵⁰ Widdy H. F. Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Dasar*, (Malang: Penerbit Ahlimedia Press, 2020), hlm. 30 - 57

2) Pelatihan

Kegiatan pelatihan memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas madrasah dan harus menjadi perhatian utama yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Program pelatihan akan berhasil jika dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang jelas, baik kebutuhan pengembangan kompetensi guru secara individu maupun kebutuhan peningkatan kualitas pendidikan di madrasah, bukan sekadar solusi instan untuk mengatasi masalah tertentu.

3) Suasana Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru. Lingkungan yang positif, baik dari segi suasana yang menyenangkan maupun ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, akan membuat guru lebih termotivasi untuk bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap akan menciptakan rasa betah dan senang, sehingga guru akan bekerja dengan dedikasi tanpa merasa terpaksa.

4) Pemberian Insentif

Insentif merupakan alat kebijakan eksternal yang berfungsi sebagai mekanisme pemberian sanksi atau apresiasi terhadap tindakan atau hasil kerja yang diinginkan. Menurut Handoko pemberian insentif secara jelas menghubungkan antara kompensasi yang diterima dengan tingkat prestasi kerja. Praktiknya, insentif sering kali diterapkan dalam berbagai rencana pembayaran upah yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tolok ukur kinerja karyawan atau tingkat profitabilitas organisasi, atau keduanya. Esensi dari

pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui penawaran stimulus finansial di atas gaji dasar. Hal ini mengimplikasikan bahwa insentif yang dianggap positif oleh karyawan akan menciptakan rasa dihargai atas usaha mereka, yang pada gilirannya akan memicu semangat untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Definisi kepemimpinan

Menurut Burhan, kepemimpinan secara etimologis bersumber dari kata "pimpin," menyiratkan makna yang teramat penting dalam konteks ini. Kata "pimpin" merefleksikan gagasan pokok mengenai kapabilitas untuk mengemudikan, membimbing, menata, mengarahkan, serta memengaruhi individu lain. Oleh sebab itu, seorang pemimpin memiliki beban tanggung jawab yang besar, baik secara ragawi maupun rohani, terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari mereka yang dibimbing.⁵¹

Menjadi seorang pengarah bukanlah hal yang mudah, lantaran tidak semua pribadi mempunyai keserupaan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Setiap insan memiliki sifat khas dan corak kepemimpinan yang beragam. Kepemimpinan merupakan suatu alur interaksi sosial yang melibatkan relasi antara pengarah dan anggota kelompok, di mana pengarah memegang peranan krusial dalam mengemudikan, menggelorakan, serta memengaruhi sesama untuk merealisasikan maksud kolektif. Seorang pengarah juga mesti memiliki kualitas dan atribut khusus guna berhasil dalam

⁵¹ Burhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Kalimantan Selatan: Penerbit: Ruang Karya Bersama, 2023), hlm. 12 - 14

peran kepemimpinannya. Inilah konsep yang fundamental dalam pengelolaan dan organisasi yang senantiasa menjadi subjek riset dan pengembangan.⁵²

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasnawati Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu:⁵³

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*), Kepemimpinan otokratis menunjukkan ciri-ciri utama sebagai berikut: 1) Pemimpin memegang kendali penuh dalam menetapkan kebijakan dan aturan. 2) Metode kerja dan tahapan pelaksanaan kegiatan ditentukan sepenuhnya oleh atasan, yang seringkali membuat langkah-langkah selanjutnya menjadi tidak terduga bagi anggota tim. 3) Pemimpin secara langsung memberikan tugas spesifik dan mengatur kolaborasi antar individu dalam tim. 4) Pemimpin cenderung subjektif dalam memberikan apresiasi atau kritikan terhadap kinerja setiap anggota dan tidak banyak terlibat dalam kegiatan kelompok kecuali untuk menunjukkan kemampuannya sendiri.
- 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic*) Kepemimpinan demokratis memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Setiap kebijakan dibahas dalam forum kelompok, dan keputusan akhir diambil melalui dukungan serta fasilitasi dari pemimpin. 2) Rencana kegiatan didiskusikan bersama, langkah-langkah umum untuk mencapai tujuan kelompok ditetapkan secara kolektif, dan jika diperlukan panduan teknis, pemimpin akan menawarkan beberapa pilihan prosedur yang bisa dipilih. 3)

⁵² *Ibid.*,

⁵³ Hasnawati, Muchtar Sapiri, dan Muchlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*, (Sulawesi Selatan: Penerbit CV. Berkah Utami, 2021), hlm. 18 - 20

Anggota tim memiliki kebebasan untuk bekerja dengan rekan mana pun yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kesepakatan kelompok. 4) Pemimpin bersikap adil dan berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritik, serta berusaha untuk menjadi bagian yang setara dalam kelompok secara mental dan emosional, tanpa mendominasi pekerjaan.

- 3) Gaya Kepemimpinan Kebebasan (*Laissez-Faire*), Kepemimpinan dengan gaya *laissez-faire* memiliki ciri-ciri utama sebagai berikut: 1) Kelompok atau individu memiliki keleluasaan penuh dalam mengambil keputusan dengan keterlibatan pemimpin yang sangat minim. 2) Pemimpin menyediakan berbagai sumber daya dan bersedia memberikan informasi jika diminta, namun ia tidak ikut serta dalam jalannya diskusi. 3) Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam proses penentuan tugas-tugas anggota. 4) Pemimpin sesekali memberikan tanggapan spontan terhadap aktivitas atau pertanyaan anggota tanpa adanya niat untuk mengevaluasi atau mengendalikan situasi.

c. Fungsi dan Tugas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Menurut Burhan, seorang kepala madrasah lebih dari sekadar pengelola administrasi; ia adalah seorang pemimpin yang memegang peranan krusial dalam menenun arah pendidikan di institusinya. Kepemimpinan yang solid, kejujuran, serta dedikasi untuk memajukan kualitas pengajaran merupakan sejumlah karakteristik esensial bagi seorang kepala madrasah yang berdaya guna. Tanggung jawab seorang kepala madrasah adalah amanat berat yang mesti dipikul dengan pengabdian dan kesungguhan terhadap seluruh aktivitas di madrasah yang dipimpinnya. Sebagai figur sentral, kepala madrasah memiliki kewajiban dan hak untuk menjalankan pendidikan di lingkup kerjanya, mencakup

pengelolaan segenap elemen pendidikan, mulai dari rencana pembelajaran hingga peningkatan mutu tenaga pendidik dan alumni. Tugas pokok seorang kepala madrasah sebagai pemimpin melibatkan pelbagai fungsi vital dalam menata dan mengelola kegiatan madrasah. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepala madrasah diharapkan memainkan beragam peran, meliputi empat fungsi utama: sebagai pemicu perubahan, pemberi solusi, fasilitator proses, dan penghubung sumber daya.⁵⁴

Sebagai pemicu perubahan, kepala madrasah memiliki kewajiban untuk membuat orang lain, termasuk jajaran staf, pendidik, dan peserta didik, percaya akan signifikansi evolusi menuju situasi yang lebih positif. Mereka mesti cakap dalam membangkitkan inspirasi dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk mengambil bagian secara aktif dalam alur perubahan. Sebagai pemberi solusi, kepala madrasah harus mampu menyajikan petunjuk dan arahan mengenai hasil akhir dari perubahan yang diharapkan. Mereka perlu memiliki visi yang terang dan mampu menyampaikan visi tersebut kepada segenap anggota madrasah. Dalam perannya sebagai fasilitator proses, kepala madrasah berfungsi dalam mempermudah kelancaran tahapan perubahan. Ini mencakup bantuan dalam menuntaskan persoalan yang muncul dan merajut hubungan yang baik di antara berbagai pihak yang terlibat dalam perubahan tersebut. Sebagai penghubung sumber daya, kepala madrasah memiliki amanah untuk menghubungkan individu dengan dukungan yang diperlukan, seperti anggaran, sarana, waktu, dan suasana yang mendukung. Mereka harus mahir dalam mendayagunakan sumber daya ini demi kepentingan madrasah.⁵⁵

⁵⁴ Burhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Kalimantan Selatan: Penerbit: Ruang Karya Bersama, 2023), hlm. 20 - 22

⁵⁵ *Ibid.*,

Kepemimpinan yang efektif, menurut Hutahaean, merupakan proses yang utuh dan sistematis. Proses ini dimulai dari Perencanaan Kepemimpinan (*Leadership Planning*), di mana seorang pemimpin menetapkan visi, misi, dan strategi yang jelas. Setelah itu, dilanjutkan dengan tahap Pelaksanaan Kepemimpinan (*Leadership Organizing*), yaitu mengimplementasikan rencana yang telah disusun dengan menggerakkan dan mengelola sumber daya yang ada. Terakhir, proses kepemimpinan ditutup dengan Evaluasi Kepemimpinan (*Leadership Evaluating*), di mana pemimpin melakukan penilaian terhadap hasil kerja dan dampak dari keputusannya untuk perbaikan di masa mendatang.⁵⁶

1) Perencanaan Kepemimpinan (*Leadership Planning*)

Fungsi ini melibatkan proses seorang pemimpin dalam mempelajari, memahami, dan merancang pendekatan kepemimpinan yang akan diterapkan dalam berbagai situasi dan kegiatan. Ini adalah tahap persiapan strategis sebelum tindakan nyata diambil.

a) Tindakan Pemimpin

- (1) Mempelajari Teori Kepemimpinan: Pemimpin aktif mencari dan memahami berbagai teori kepemimpinan
- (2) Sesuai: Berdasarkan pemahaman teori dan analisis situasi pemimpin memutuskan teori atau kombinasi teori mana yang paling relevan dan efektif untuk diterapkan.
- (3) Merumuskan Langkah-Langkah Kepemimpinan: Pemimpin merencanakan tindakan konkret yang akan diambil untuk mengimplementasikan pendekatan

⁵⁶ Wendy Sepmady Hutahaean, *Teori Kepemimpinan*, (Malang: Penerbit Ahlimedia Press, 2021), hlm. 7

kepemimpinan yang dipilih. Ini bisa berupa strategi komunikasi, metode delegasi, cara memotivasi tim, dan sebagainya.

- (4) Membangun Kesadaran Anggota: Pemimpin juga perlu mempertimbangkan bagaimana pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi anggota tim. Dengan memahami dasar pemikiran pemimpin, anggota dapat berinteraksi dan merespons dengan lebih efektif.

b) Manfaat

Pemimpin memiliki landasan teoritis yang kuat untuk tindakannya.

- (1) Ada arah dan tujuan yang jelas dalam praktik kepemimpinan.
- (2) Anggota tim dapat lebih memahami ekspektasi dan cara berinteraksi dengan pemimpin.
- (3) Potensi konflik akibat perbedaan pemahaman gaya kepemimpinan dapat diminimalisir.

2) Pelaksanaan Kepemimpinan (*Leadership Organizing*)

Fungsi ini adalah tahap implementasi dari rencana kepemimpinan yang telah disusun. Di sini, pemimpin menerapkan teori dan strategi yang telah dipelajari ke dalam tindakan nyata dalam mengelola tim dan mencapai tujuan.

a) Tindakan Pemimpin

- (1) Mengimplementasikan Teori: Pemimpin menerapkan prinsip-prinsip dari teori kepemimpinan yang telah

dipilih dalam interaksi sehari-hari dengan anggota tim dan dalam pengambilan keputusan.

- (2) Menyesuaikan dengan Realitas Lapangan: Pemimpin menyadari bahwa teori seringkali merupakan idealisasi. Oleh karena itu, mereka harus fleksibel dan mampu mengadaptasi pendekatan mereka dengan kondisi aktual di lapangan yang mungkin berbeda dari asumsi teoritis. Ini membutuhkan kecerdasan situasional dan kemampuan improvisasi.
- (3) Mengorganisasikan Tim: Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mengorganisasikan anggota tim, mendelegasikan tugas, membangun komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- (4) Memberikan Arahan dan Bimbingan: Melalui kepemimpinannya, pemimpin memberikan arahan yang jelas kepada tim mengenai tugas, tujuan, dan cara mencapainya. Mereka juga memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan agar anggota tim dapat bekerja secara efektif.

b) Manfaat

- (1) Teori kepemimpinan diterjemahkan menjadi tindakan nyata.
- (2) Kepemimpinan menjadi relevan dan adaptif terhadap situasi yang dihadapi.
- (3) Tim terorganisir dengan baik dan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab.
- (4) Tujuan organisasi dapat dicapai melalui tindakan kepemimpinan yang efektif.

3) Evaluasi Kepemimpinan (*Leadership Evaluating*)

Fungsi ini adalah tahap refleksi dan pembelajaran di mana pemimpin menilai efektivitas pendekatan kepemimpinan yang telah diterapkan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kegagalan, serta mencari cara untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan di masa depan.

a) Tindakan Pemimpin

- (1) Menganalisis Hasil Pemimpin mengevaluasi hasil yang telah dicapai oleh tim atau organisasi di bawah kepemimpinannya.
- (2) Mengidentifikasi Keberhasilan dan Kegagalan Berdasarkan analisis hasil, pemimpin mengidentifikasi aspek-aspek dari pendekatan kepemimpinannya yang berhasil dan area-area di mana terjadi kegagalan atau kekurangan.
- (3) Mempelajari Alasan Kegagalan: Pemimpin secara kritis menganalisis mengapa suatu teori atau pendekatan kepemimpinan tidak berhasil dalam konteks tertentu.
- (4) Mempertimbangkan Alternatif Teori: Jika suatu pendekatan terbukti tidak efektif, pemimpin mempertimbangkan teori atau gaya kepemimpinan lain yang mungkin lebih cocok untuk situasi yang dihadapi atau untuk memperbaiki kesalahan sebelumnya. Ini menunjukkan kemauan untuk belajar dan beradaptasi.
- (5) Merencanakan Perbaikan: Berdasarkan hasil evaluasi, pemimpin merumuskan rencana tindakan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan di masa mendatang. Ini bisa berupa perubahan gaya komunikasi, peningkatan keterampilan

delegasi, atau adopsi pendekatan kepemimpinan yang berbeda.

b) Manfaat

- (1) Pemimpin belajar dari pengalaman dan terus mengembangkan diri.
- (2) Kesalahan masa lalu menjadi pelajaran untuk perbaikan di masa depan.
- (3) Pendekatan kepemimpinan menjadi semakin efektif dan relevan seiring waktu.
- (4) Kinerja tim atau organisasi dapat terus ditingkatkan melalui siklus evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan. Peran dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Tinjauan literatur yang relevan dengan peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah telah dilakukan oleh penulis sebagai landasan referensi. Langkah ini diambil untuk mencegah adanya pengulangan, peniruan, plagiarisme, termasuk *auto-plagiarisme*. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah masih diperlukan dan diharapkan dapat menjadi sumber rujukan, di antaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tengku Darmansah, dkk berjudul “Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah”.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif guna menganalisis peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memaparkan fenomena yang terjadi di lingkungan madrasah, sementara pendekatan

kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam perilaku, pandangan, serta pengalaman kepala madrasah dan guru terkait kepemimpinan dalam pendidikan. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi pustaka, di mana data diperoleh dari beragam sumber literatur yang relevan dengan fokus penelitian, meliputi buku, jurnal ilmiah, dan artikel.

Hasil Penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan demokratis dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik, penghargaan terhadap prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu meningkatkan kinerja guru, dan mengakui bahwa kepala madrasah memainkan peran penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Tengku Darmansah, dkk lebih menekankan pada bagaimana kepala madrasah menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Sedangkan penulis lebih berfokus pada apa saja tindakan konkret atau inisiatif yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.⁵⁷

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Kamaludin berjudul “Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat”.

Penelitian ini mengandalkan pendekatan kualitatif untuk menggali pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data yang bersifat deskriptif. Pendekatan ini memberikan

⁵⁷ Tengku Darmansah dkk, “Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah”, *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 3, (2024)

keleluasaan bagi peneliti untuk mengeksplorasi serta memperkaya pemahaman terkait makna, perspektif, dan pengalaman individu dalam konteks yang relevan. Dengan mengutamakan kedalaman data dibandingkan jumlahnya, penelitian ini berfokus pada perolehan pemahaman yang komprehensif tentang subjek penelitian. Lensa teori konstruktivisme sosial, yang dipopulerkan oleh Berger dan Luckmann, memberikan kerangka bahwa pengetahuan dan realitas sosial terbentuk melalui interaksi antarindividu dan interpretasi yang disepakati bersama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rencana pelaksanaan pembelajaran selalu dipersiapkan setiap semester dan dirancang dengan metode yang cukup baik sesuai standar yang telah ditetapkan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menyoroti upaya untuk meningkatkan kinerja guru, dan Menggunakan Pendekatan Penelitian Lapangan. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Muhamad Kamaludin fokus pada analisis kinerja guru itu sendiri, khususnya dalam proses pembelajaran. Sedangkan penulis fokus pada upaya kepala madrasah sebagai subjek aktif dalam meningkatkan kinerja guru.⁵⁸

3. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Kusumaningrum, dkk berjudul “Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan”.

Penelitian ini menerapkan metode telaah literatur, yaitu serangkaian kegiatan mencari dan menganalisis beragam sumber informasi yang relevan dengan topik penelitian, seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi lainnya. Tujuan utama dari telaah literatur ini adalah menghasilkan tulisan yang mengulas topik atau permasalahan spesifik berdasarkan pemahaman yang disintesis dari berbagai sumber tersebut.

⁵⁸ Muhamad Kamaludin dan Fizi Fauziya, “Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 7, Vol. 9, (2024)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sangat berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menyoroti upaya untuk meningkatkan kinerja guru, dan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Hesti Kusumaningrum dkk fokus pada kedudukan kinerja guru sebagai elemen strategis dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia pendidikan secara lebih luas. Sedangkan penulis fokus pada upaya kepala madrasah sebagai agen perubahan atau pihak yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru di tingkat madrasah tertentu (MI Ma'arif Karangayar).⁵⁹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Aji Pramudya, dkk berjudul “Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah Dalam meningkatkan Mutu Pendidikan”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja guru sangat berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Kinerja guru tidak hanya mempengaruhi hasil belajar siswa, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menempatkan kepala madrasah sebagai subjek utama penelitian, dan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat madrasah. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Aji Pramudya dkk memiliki fokus yang lebih luas, yaitu peran dan tanggung jawab kepala

⁵⁹ Hesti Kusumaningrum dkk, “Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan”, *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, Vol. 1, No. 3, (2024)

madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Sedangkan penulis fokus melihat tindakan-tindakan konkret kepala madrasah yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja guru.⁶⁰

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mirza berjudul “Efektifitas Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajer”.

Penelitian ini mengadopsi teknik deskriptif evaluatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan evaluasi mengenai efektivitas kinerja kepala madrasah di SMP Negeri 3 Pendopo. Subjek penelitian melibatkan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, guru, dan staf tata usaha di madrasah tersebut. Pengumpulan data dilakukan melalui metode dokumentasi, wawancara, dan angket. Analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif untuk data angket, sementara data dari wawancara dan dokumentasi dianalisis melalui lima tahapan: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, perbandingan data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas kinerja kepala madrasah sebagai manajer di SMP Negeri 3 Pendopo yaitu, 1). menyusun program kerja jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek. 2). mengelola personil berfokus pada persepsi guru terhadap kemampuan kepala dalam 9 (sembilan) komponen. 3). mengelola sarana dan prasarana madrasah. 4). mengelola keuangan madrasah.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menempatkan kepala madrasah sebagai subjek utama penelitian, dan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat madrasah. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Mirza menganalisis kinerja kepala madrasah dari perspektif efisiensi, efektivitas, dan dampaknya terhadap keseluruhan operasional dan tujuan madrasah.

⁶⁰ Aji Pramudya dkk, “Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Vol. 6 No. 4, (2023)

Sedangkan penulis menganalisis tindakan kepala madrasah dari perspektif dampaknya terhadap kinerja guru.⁶¹

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ajima Ritonga berjudul “Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan”.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Dalam pendekatan ini, peneliti berupaya untuk menggambarkan secara rinci kondisi atau fakta yang terjadi berdasarkan kasus konkret yang ditemukan di lapangan. Studi kasus ini dilakukan sebagai upaya untuk mendapatkan solusi terhadap permasalahan yang muncul di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Upaya Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif adalah a. Kepala madrasah menjalin komunikasi interaktif dengan guru melalui pendekatan formal maupun informal sebagai upaya menciptakan harmonisasi, b. Kepala madrasah memberikan reward baik berupa pujian maupun pemberian hadiah sebagai bentuk apresiasi terhadap kualitas kerja guru, c. Memberikan kesempatan kepada guru untuk membantu peserta didik dalam menumbuhkembangkan keterampilan melalui kegiatan ekstrakurikuler khususnya di bidang agama dan seni. 2). Faktor pendukung dan penghambat dalam upaya menciptakan iklim kerja yang kondusif di SDIT Ummi Aida Medan yaitu: a. Kesadaran guru akan pentingnya teamwork dalam maksimalisasi pekerjaan, b. dukungan dari pihak yayasan dalam memfasilitasi dan menyediakan sarana yang turut mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. faktor penghambatnya adalah kepribadian dan prinsip personal guru yang berbeda-beda.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menempatkan kepala madrasah sebagai subjek utama

⁶¹ Mirza, “Efektifitas Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajer”, *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol 14, No. 1, (2020)

penelitian, dan peningkatan kualitas pendidikan di tingkat madrasah. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Nurul Ajima Ritonga berfokus pada peran kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sedangkan penulis berfokus pada upaya kepala madrasah secara spesifik dalam meningkatkan kinerja guru.⁶²

7. Penelitian yang dilakukan oleh Okta Vienty, dkk berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif dan analisisnya tidak melibatkan prosedur statistik maupun bentuk kuantifikasi lainnya. Sifat penelitian ini adalah deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai suatu gejala atau fenomena melalui penjelasan atau penerangan suatu peristiwa.

Hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala madrasah pada aspek kinerja guru yang mencakup pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, pemberian penghargaan, sudah berjalan hanya saja ada beberapa strategi yang belum terlaksana secara maksimal. Kinerja guru yang mencakup penyusunan perangkat pembelajaran, evaluasi hasil proses belajar, dan tindak lanjut hasil pembelajaran dikategorikan sudah cukup baik, hanya saja dalam pelaksanaan pembelajaran penggunaan metodedan media pembelajaran masih kurang efektif.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu menempatkan kepala madrasah sebagai subjek utama penelitian, dan untuk memahami dan meningkatkan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan yaitu Okta Vienty dkk fokus adanya perencanaan yang lebih terstruktur, sistematis, dan terarah dalam tindakan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan

⁶² Nurul Ajima Ritonga, “Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan”, *Journal of Science and Research*, Vol. 1, No. 1, (2020)

tesis penulis bersifat umum dan bisa mencakup berbagai tindakan, inisiatif, atau cara yang dilakukan kepala madrasah.⁶³

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Asiah, dkk berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Menurut Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, secara menyeluruh melalui deskripsi verbal dan bahasa dalam konteks alami yang spesifik, dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Creswell menambahkan bahwa studi fenomenologi berupaya untuk menggali esensi makna dari suatu fenomena yang dialami oleh sejumlah individu. Guna memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman terkait permasalahan yang diangkat. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru di SMKS Yapta Takalar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi pembinaan kinerja guru, dilakukan dengan mengadakan kegiatan in house training (IHT) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), menyediakan fasilitas pembelajaran dan mengadakan pelatihan. Strategi pengawasan atau supervisi, dilakukan dengan pendekatan klinis. Strategi pembinaan disiplin, dilakukan dalam bentuk kegiatan pembinaan secara rutin, mengadakan sosialisasi dan memberikan contoh/tauladan yang baik bagi guru. Strategi pemberian motivasi, dilakukan dalam bentuk mengarahkan guru memulai dengan memotivasi diri, menjalin hubungan harmonis, kemudian membuat rencana sistematis dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan diklat, keprofesian, dan seminar.

⁶³ Okta Vienty, dkk, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, (2022)

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menempatkan kepala madrasah sebagai subjek utama penelitian, dan untuk memahami dan meningkatkan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan Nur Asiah dkk adalah mengimplikasikan adanya perencanaan yang lebih terstruktur, sistematis, dan terarah dalam tindakan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan tesis penulis bersifat umum dan bisa mencakup berbagai tindakan, inisiatif, atau cara yang dilakukan kepala madrasah.⁶⁴

9. Penelitian yang dilakukan oleh Firdiansyah Alhabsyi, dkk berjudul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Dasar Negeri 1 Lamahala”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Menurut Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, secara menyeluruh melalui deskripsi verbal dan bahasa dalam konteks alami yang spesifik, dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Creswell menambahkan bahwa studi fenomenologi berupaya untuk menggali esensi makna dari suatu fenomena yang dialami oleh sejumlah individu. Guna memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman terkait permasalahan yang diangkat. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru di SMKS Yapta Takalar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 12 Palu yaitu peran kepala madrasah sebagai educator (pendidik), sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai supervisor, sebagai pemimpin, sebagai innovator dan sebagai motivator. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

⁶⁴ Nur Asiah, dkk berjudul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar, *Jurnal Education and development*, Vol. 9 No.4, (2021)

di SDN 12 Palu yaitu dengan cara (a) Memotivasi guru, (b) Meningkatkan disiplin guru, (c) menciptakan suasana kerja yang kondusif, (d) Meningkatkan kompetensi guru, dan (e) meningkatkan kompetensi akademik. Faktor pendukung dan Penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (a) Faktor pendukung; Kepala madrasah yang memahami perannya, Sarana dan prasarana yang memadai, Guru SDN 12 Palu memiliki integritas dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. (b) Faktor penghambat; kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menyoroti upaya atau manajemen kepala madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan menempatkan kepala madrasah sebagai aktor sentral dalam proses peningkatan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan Firdiansyah Alhabsyi, dkk adalah fokus pada gaya, karakteristik, dan fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah. Sedangkan tesis penulis bersifat umum dan bisa mencakup berbagai tindakan, inisiatif, atau cara yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.⁶⁵

10. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Asia Azis berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru”.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Menurut Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, secara menyeluruh melalui deskripsi verbal dan bahasa dalam konteks alami yang spesifik, dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Creswell menambahkan

⁶⁵ Firdiansyah Alhabsyi, dkk, “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Dasar Negeri 1 Lamahala”, *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, (2022)

bahwa studi fenomenologi berupaya untuk menggali esensi makna dari suatu fenomena yang dialami oleh sejumlah individu. Guna memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan yang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman terkait permasalahan yang diangkat. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru di SMKS Yapta Takalar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan tahapan fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kinerja guru dinilai dari beberapa indikator yaitu kemampuan menguasai bahan ajar, kemampuan dalam mengelola kelas, kemampuan dalam menggunakan media pembelajaran, kemampuan dalam mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah, kinerja guru dalam menilai prestasi siswa dan kinerja guru dalam interaksi belajar mengajar. Manajemen perencanaan kepala madrasah dinilai baik dalam peningkatan kinerja guru melalui perencanaan meningkatkan kedisiplinan guru, memotivasi guru dalam kegiatan madrasah dan merencanakan program kepelatihan guru seperti seminar, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, dan pelatihan kurikulum 2013.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menyoroti upaya atau manajemen kepala madrasah yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan menempatkan kepala madrasah sebagai aktor sentral dalam proses peningkatan kinerja guru. Perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan Siti Asia Azis mengacu pada fungsi-fungsi manajemen yang formal seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang diterapkan oleh kepala madrasah. Sedangkan tesis penulis cenderung lebih luas dan bisa mencakup berbagai tindakan atau inisiatif yang dilakukan kepala madrasah, baik yang terstruktur maupun tidak.⁶⁶

⁶⁶ Siti Asia Azis, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, (2022)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebuah strategi investigasi yang berfokus pada penggalian mendalam atas fakta, kondisi, fenomena, variabel, dan situasi yang berkembang sepanjang studi. Alih-alih berfokus pada angka, penelitian kualitatif bertujuan untuk menyajikan pemahaman yang kaya dan deskriptif mengenai apa yang terjadi selama proses penelitian. Pendekatan ini berupaya untuk menginterpretasikan makna di balik suatu peristiwa, interaksi antar individu, atau pola perilaku manusia dalam konteks spesifiknya. Peneliti berperan aktif dalam memahami perspektif subjek penelitian, mengingat data yang dikumpulkan terutama berupa narasi verbal dan visual, bukan data numerik. Dengan demikian, penelitian kualitatif menyajikan uraian yang komprehensif dan mendetail mengenai perkembangan atau tahapan-tahapan suatu kejadian, memberikan wawasan yang mendalam tentang kompleksitas fenomena yang diteliti.⁶⁷

Menurut Denzin dan Lincoln, penelitian kualitatif adalah suatu bentuk investigasi yang memanfaatkan latar alami sebagai sumber data utama untuk mengurai dan memahami fenomena yang terjadi. Dalam praktiknya, penelitian ini menggunakan beragam metode yang relevan dengan tujuan penelitian. Senada dengan itu, Frederick Erickson menawarkan perspektif lain dengan menyatakan bahwa esensi penelitian kualitatif terletak pada upaya mengidentifikasi dan memaparkan secara naratif rangkaian aktivitas yang dilakukan serta dampaknya terhadap kehidupan individu yang menjadi partisipan dalam penelitian tersebut.⁶⁸

⁶⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 4

⁶⁸ Albi Anggito Setiawan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: Penerbit CV. Jejak Publisher, 2018), hal. 7

Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data melibatkan serangkaian teknik, meliputi percakapan mendalam melalui wawancara, penelaahan berbagai dokumen yang relevan, serta observasi langsung terhadap perilaku subjek penelitian. Setelah terkumpul, data-data ini dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam format tulisan naratif deskriptif, atau diuraikan dalam bentuk paragraf yang memberikan gambaran yang detail dan mendalam. Melalui pendekatan penelitian kualitatif, data yang dihimpun berupa rangkaian kata-kata, baik yang terekam dalam bentuk tulisan maupun lisan, yang berasal dari jawaban responden atau informasi yang disampaikan oleh para informan yang terlibat dalam penelitian. Selain itu, perilaku mereka juga menjadi fokus pengamatan.⁶⁹

Metode penelitian kualitatif ini merupakan pendekatan yang mapan dan banyak diterapkan dalam berbagai disiplin ilmu sosial, termasuk dalam ranah pendidikan. Intinya, metode ini melibatkan pengamatan mendalam terhadap individu dan lingkungan tempat mereka berada, berinteraksi secara langsung dengan mereka, serta berusaha untuk memahami bahasa dan bagaimana mereka menafsirkan realitas di sekitar mereka. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memberikan deskripsi yang komprehensif mengenai suatu peristiwa atau temuan berdasarkan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Dalam konteks penelitian ini, fokusnya adalah untuk menggambarkan secara detail praktik manajemen mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Ma'arif Karanganyar.⁷⁰

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu riset. Pemilihan tempat studi harus dipertimbangkan dengan seksama karena di sinilah sumber utama informasi akan ditemukan dan dikumpulkan. Baik data primer, yang diperoleh

⁶⁹ *Ibid.*,

⁷⁰ *Ibid.*,

langsung dari lapangan, maupun data sekunder, yang sudah ada sebelumnya, akan dihimpun di lokasi ini untuk kemudian dianalisis dan dirangkum dalam laporan penelitian. Lebih dari sekadar tempat pengambilan data, lokasi penelitian merupakan elemen strategis yang dapat berdampak signifikan terhadap keabsahan (validitas), keandalan (reliabilitas), serta kemampuan untuk menggeneralisasi (generalisasi) temuan penelitian.⁷¹

Penelitian ini penulis memilih di MI Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang beralamat di Kragilan desa Karanganyar, Kec. Borobudur, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah. Di MI Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, memiliki jumlah siswa 130. Dalam Upaya Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ma'arif Karanganyar mengenai bagaimana upaya-upaya kepala madrasah ini diimplementasikan secara efektif, tantangan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja guru secara keseluruhan di MI Ma'arif Karanganyar masih perlu dieksplorasi lebih lanjut, dengan menggali informasi dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Guru, Staf madrasah dan Siswa.

2. Waktu Penelitian

Periode waktu pelaksanaan penelitian oleh penulis dimulai sejak 13 Januari 2025 Sampai dengan 18 Mei 2025

C. Informan Penelitian

Dalam sebuah penelitian, informan memegang peranan penting sebagai individu terpilih yang dilibatkan secara aktif. Keberadaan mereka krusial karena mereka mampu menyajikan wawasan mendalam mengenai seluk-beluk konteks, situasi, serta kondisi yang melatari fenomena yang diteliti. Singkatnya, informan adalah sumber utama pengetahuan faktual dan pemahaman mendalam

⁷¹ Eliyanto, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif, cet. Kedua*, (Kebumen: Penerbit Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, 2020), hlm. 19

terkait isu spesifik yang menjadi perhatian utama dalam riset. Lebih dari sekadar penyedia data, informan penelitian dapat dipandang sebagai mitra pengetahuan. Mereka membawa perspektif orang dalam (*insider perspective*) yang seringkali tidak dapat diakses melalui metode pengumpulan data lainnya.⁷²

Penelitian kualitatif ini menggunakan teknik purposive sampling dalam menentukan siapa saja yang akan menjadi informan, sesuai dengan panduan dari Sugiyono. Metode ini menekankan pada pemilihan sumber data atau individu secara sengaja oleh peneliti, didasarkan pada tujuan dan pertimbangan spesifik yang telah ditetapkan sebelumnya. Inti dari purposive sampling adalah memilih orang-orang yang diyakini memiliki pengetahuan paling relevan dan mendalam terkait dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, terdapat dua jenis informan: informan kunci, yaitu individu yang memiliki beragam informasi pokok yang sangat penting untuk penelitian dan terlibat secara aktif dalam interaksi sosial yang menjadi fokus studi; dan informan tambahan, yaitu mereka yang dapat memberikan perspektif dan informasi yang bermanfaat, meskipun partisipasi mereka dalam interaksi sosial yang diteliti tidak secara langsung.⁷³ Adapun yang dimaksud sebagai informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah MI Ma'arif, Wakil Kepala Madrasah, dan Guru Senior.

Dalam studi kualitatif, individu yang dijadikan sumber data, atau yang sering disebut narasumber, memiliki peran yang sangat penting karena merekalah yang menyimpan informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam proses pengumpulan data, peneliti dan narasumber memiliki posisi yang setara. Hal ini berarti bahwa narasumber tidak hanya bertugas menjawab pertanyaan dari peneliti, tetapi juga memiliki keleluasaan untuk menentukan apa yang ingin mereka sampaikan serta bagaimana cara mereka menyampaikannya. Kesetaraan kedudukan ini menjadikan narasumber dalam penelitian kualitatif berperan aktif dan memiliki pemahaman yang mendalam,

⁷² L. Moleong. *Metodologi Penelitian kualitatif*, Edisi revisi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 163

⁷³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: PT Alfabet, 2016), hlm. 300

sehingga lebih tepat disebut sebagai informan.⁷⁴ Individu atau pelaku yang dijadikan informan dalam penelitian ini adalah mereka yang memiliki pengalaman langsung dan pemahaman mendalam mengenai isu yang diteliti karena keterlibatan aktif mereka dalam permasalahan penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan fondasi penting dalam setiap penelitian. Pengawasan yang ketat selama proses ini mutlak diperlukan untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang dihasilkan. Bahkan jika alat ukur yang digunakan sudah teruji kepercayaannya dan validitasnya, kelalaian dalam memantau jalannya penelitian dapat menyebabkan data yang terkumpul menjadi tidak relevan atau tidak berguna untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengumpulan data, sebagai jantung dari proses penelitian, menuntut perhatian dan ketelitian yang tinggi. Ibarat membangun sebuah bangunan, fondasi yang kuat akan menentukan kokohnya keseluruhan struktur. Demikian pula, kualitas data yang terkumpul secara langsung memengaruhi validitas dan reliabilitas temuan penelitian.⁷⁵ Berdasarkan Moh. Nazir, tujuan dari pengumpulan data adalah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian melalui serangkaian langkah yang sistematis dan terstandarisasi.⁷⁶ Untuk memperoleh data yang relevan secara efektif dan akurat sesuai dengan fokus dan sasaran penelitian, penulis menerapkan beberapa metode pengumpulan data berikut guna memfasilitasi kelancaran proses penelitian ini.

1. Pengamatan atau observasi

Khususnya observasi partisipan (*participation observation*), merupakan salah satu metode ilmiah yang mendasar. Dalam konteks ini, observasi didefinisikan sebagai proses sistematis dalam mengamati dan mencatat fenomena yang menjadi fokus penelitian.⁷⁷ Dalam tahapan ini, peneliti secara langsung berada di lokasi penelitian untuk mengamati secara

⁷⁴ H.B. Sutopo, *Penelitian Kualitatif Dasar Teori Dan Terapannya Dalam Penelitian*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2006). hlm. 60

⁷⁵ Amirullah, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Malang: Penerbit Media Nusa Creative, 2022), hlm. 78.

⁷⁶ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Galia Indonesia, 2003), hlm. 211

⁷⁷ Suwardi Lubis, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Medan: Usu Press, 1987), hlm. 101

seksama keterkaitan antar kejadian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil pengamatan yang akurat dan dapat dipercaya. Observasi ini secara spesifik diarahkan untuk melihat bagaimana manajemen mutu pendidikan diterapkan di madrasah, dengan menggunakan panduan tertulis sebagai kerangka acuan. Keakuratan hasil observasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan pengamat, kondisi situasi saat observasi, karakteristik objek yang diamati, serta kualitas alat bantu yang digunakan. Dalam konteks sosial, fokus pengamatan mencakup tiga aspek utama: ruang atau tempat, individu atau kelompok yang terlibat, dan aktivitas yang berlangsung.⁷⁸

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi verbal secara langsung antara peneliti (pewawancara) dan sumber informasi (informan). Dalam metode ini, peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Wawancara, sebagai sebuah metode pengumpulan data yang fundamental dalam penelitian, khususnya penelitian kualitatif, melampaui sekadar percakapan biasa. Ia merupakan interaksi terstruktur dan bertujuan antara peneliti dan informan yang dirancang untuk mengungkap perspektif, pengalaman, dan pemahaman mendalam informan terkait topik penelitian. Melalui dialog tatap muka, peneliti memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi isu secara mendalam, menggali detail yang kaya, dan memahami konteks di balik jawaban yang diberikan.⁷⁹

Dalam studi kualitatif, wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan komprehensif dari para informan. Metode ini seringkali diimplementasikan bersamaan dengan observasi partisipatif, di mana peneliti aktif terlibat dalam keseharian

⁷⁸ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. I*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.11

⁷⁹ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, fsn Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm.372

informan dan konteks penelitian. Melalui wawancara, peneliti mampu memahami bagaimana partisipan memaknai situasi dan fenomena yang terjadi secara lebih mendalam, yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap hanya melalui pengamatan.⁸⁰

Selain sebagai metode utama pengumpulan data, wawancara juga berperan dalam memverifikasi atau memperkaya informasi yang telah diperoleh sebelumnya. Dalam penelitian ini, wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan yang fleksibel, yang hanya memuat pokok-pokok pertanyaan. Oleh karena itu, kemampuan pewawancara dalam mengembangkan percakapan secara dinamis menjadi sangat penting. Metode ini dipilih karena para informan, sebagai pihak yang secara langsung terlibat dalam pengelolaan mutu pendidikan di MI Ma'arif Karanganyar, diyakini memiliki pengetahuan yang mendalam, akurat, dan dapat dipercaya mengenai topik penelitian..

3. Dokumentasi (*Study of documents*)

Studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang memanfaatkan rekaman atau artefak dari peristiwa yang telah terjadi. Dokumen yang dianalisis dapat berbentuk tulisan, visual (gambar), maupun karya-karya signifikan dari individu atau organisasi. Dalam penelitian kualitatif, analisis dokumen berperan sebagai metode komplementer yang memperkaya temuan dari observasi dan wawancara.⁸¹ Dalam penelitian ini, metode studi dokumentasi diterapkan untuk memperkuat informasi yang telah dikumpulkan dengan menyajikan data-data pendukung yang relevan. Teknik ini digunakan secara khusus untuk memperoleh data terkait gambaran umum madrasah (profil), informasi mengenai tenaga pendidik dan peserta didik, catatan pencapaian akademik dan non-akademik, data mengenai fasilitas dan infrastruktur madrasah, serta informasi mengenai berbagai kegiatan yang diselenggarakan di MI Ma'arif Karanganyar.

⁸⁰ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. I*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm.131

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm.329

E. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan teknik verifikasi yang krusial untuk memastikan ketepatan atau validitas informasi yang terkumpul dalam penelitian. Data yang telah dikumpulkan perlu diuji kebenarannya, sehingga peneliti harus memilih metode yang sesuai untuk meningkatkan validitas data tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan harus relevan dengan kebutuhan penelitian. Ketepatan data tidak hanya ditentukan oleh pemilihan sumber dan teknik pengumpulan, tetapi juga oleh metode validasi data yang diterapkan. Validitas data menjamin keabsahan kesimpulan dan interpretasi hasil penelitian. Terdapat beragam cara untuk meningkatkan validitas data dalam penelitian kualitatif.⁸²

Dalam studi ini, digunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data yang diperoleh dari wawancara Kepala Madrasah dan guru. Triangulasi sendiri merupakan metode yang umum digunakan untuk memperkuat validitas dalam penelitian kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, triangulasi adalah teknik validasi data yang memanfaatkan sumber informasi di luar data utama sebagai alat pembanding atau pengecekan. Validitas data adalah pilar penting dalam penelitian, terutama dalam penelitian kualitatif yang berfokus pada kedalaman pemahaman. Teknik verifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang terkumpul secara akurat merepresentasikan fenomena yang diteliti. Tanpa validitas yang memadai, kesimpulan dan interpretasi hasil penelitian akan diragukan keabsahannya. Oleh karena itu, peneliti memiliki tanggung jawab untuk menguji kebenaran data melalui pemilihan metode validasi yang tepat dan relevan dengan konteks penelitian.⁸³

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah serangkaian langkah sistematis yang bertujuan untuk menyusun dan mengelompokkan data yang telah terkumpul ke dalam pola-pola yang memiliki arti, kategori-kategori yang relevan dengan penelitian, serta unit-unit deskripsi dasar. Untuk mengolah data

⁸² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm. 178

⁸³ *Ibid.*,

ini, penelitian menggunakan pendekatan induktif. Proses analisis data dilakukan dengan teknik interaktif yang mengalir, sebuah model analisis yang terintegrasi dengan tahap pengumpulan data. Dalam teknik ini, analisis data terjadi secara bersamaan dan berkelanjutan dengan pengumpulan data, membentuk sebuah siklus yang dinamis. Ini berarti bahwa data yang terkumpul akan segera diolah dan diinterpretasikan pada tahap awal, yang selanjutnya dapat memengaruhi arah pengumpulan data berikutnya. Proses ini memungkinkan peneliti untuk secara terus-menerus merefleksikan temuan awal, mengidentifikasi pola-pola yang muncul, dan memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti seiring dengan kemajuan penelitian..⁸⁴

Setelah semua data primer dan sekunder yang relevan terkumpul secara menyeluruh, langkah berikutnya dalam penelitian ini adalah analisis data. Dengan asumsi bahwa tahap pengumpulan data telah selesai, proses analisis dimulai dengan mempelajari secara cermat semua temuan yang telah dicatat. Ini mencakup catatan lapangan dari observasi, transkrip wawancara mendalam dengan informan, serta berbagai dokumen pendukung yang telah dikumpulkan. Setelah data diverifikasi kelengkapannya, langkah penting berikutnya adalah merangkum secara sistematis keseluruhan proses pengumpulan data dan poin-poin utama dari informasi yang telah diperoleh sebelumnya. Sejalan dengan pendapat Noeng Muhadjir, analisis data dalam penelitian ini dipahami sebagai upaya sistematis untuk mengatur dan merapikan catatan observasi, transkrip wawancara, serta elemen data lainnya. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memperdalam pemahaman peneliti terhadap studi kasus yang sedang diteliti, sehingga temuan-temuan yang signifikan dapat disajikan secara jelas dan terstruktur kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Lebih lanjut, untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam, analisis data tidak hanya berhenti pada tahap penyusunan dan perapian, tetapi dilanjutkan dengan upaya interpretatif untuk menggali makna tersembunyi dan implikasi yang terkandung

⁸⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 337

dalam data yang telah terkumpul.⁸⁵

Penulis akan menerapkan prosedur analisis data dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam keseluruhan alur penelitian ini. Studi ini menggunakan tiga teknik utama untuk mengumpulkan informasi, yaitu wawancara mendalam, observasi sistematis, dan analisis dokumentasi. Ketiga teknik ini dirancang untuk saling melengkapi dan berintegrasi, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang fenomena yang diteliti. Proses pengumpulan data bersifat adaptif dan berkelanjutan; data akan terus dihimpun selama informasi yang didapatkan belum memenuhi kebutuhan penelitian. Sebaliknya, pengumpulan data akan dihentikan secara selektif ketika data yang relevan dan diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian telah tercukupi.

2. Reduksi Data

Reduksi data adalah serangkaian tindakan analisis yang mencakup pemilihan informasi yang relevan, pemfokusan pada aspek-aspek penting, penyederhanaan data yang rumit, pembuatan ringkasan yang padat, serta pengubahan data mentah menjadi format yang lebih terstruktur. Setelah pengumpulan data selesai, tahap reduksi ini sangat penting untuk menyaring informasi yang secara langsung berkontribusi pada pemecahan masalah penelitian, penemuan pola atau makna baru, maupun jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Proses ini melibatkan penyederhanaan informasi yang berlebihan, pengorganisasian data ke dalam kategori yang jelas, dan penjelasan poin-poin utama beserta signifikansinya. Inti dari reduksi data adalah untuk memusatkan analisis pada aspek-aspek yang memiliki kaitan erat dengan data atau permasalahan penelitian, sehingga informasi yang tidak relevan dengan instrumen penelitian secara sistematis

⁸⁵ Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 17, No. 33 (2018). hlm. 81 – 95

dihilangkan. Dengan kata lain, reduksi data berfungsi untuk membersihkan data dari gangguan (noise), mengklasifikasikannya berdasarkan relevansi, mengarahkannya sesuai dengan fokus penelitian, dan mengorganisasikannya secara logis, sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan yang valid dan bermakna.⁸⁶

3. Penyajian Data

Tahap penyajian data memegang peranan vital dalam penelitian, di mana informasi yang telah dianalisis ditampilkan dalam beragam bentuk, seperti uraian tekstual, ilustrasi visual, grafik, atau tabel yang tersusun rapi. Sasaran utama dari penyajian data adalah untuk meringkas dan menyampaikan hasil penelitian secara efektif, sehingga fenomena yang diamati dapat dipaparkan dengan gamblang dan mudah dicerna. Untuk menjamin pemahaman peneliti yang komprehensif terhadap informasi, termasuk semua detail temuan penelitian, diperlukan penyusunan narasi yang runtut, matriks perbandingan yang sistematis, atau grafik yang kaya informasi. Berbagai format penyajian ini berperan sebagai sarana visual dan tekstual yang memudahkan pemahaman mendalam terhadap data atau informasi yang telah dihimpun dan dianalisis.⁸⁷

Tahap penyajian data memegang peranan vital dalam penelitian, di mana informasi yang telah dianalisis ditampilkan dalam beragam bentuk, seperti uraian tekstual, ilustrasi visual, grafik, atau tabel yang tersusun rapi. Sasaran utama dari penyajian data adalah untuk meringkas dan menyampaikan hasil penelitian secara efektif, sehingga fenomena yang diamati dapat dipaparkan dengan gamblang dan mudah dicerna. Untuk menjamin pemahaman peneliti yang komprehensif terhadap informasi, termasuk semua detail temuan penelitian, diperlukan penyusunan narasi yang runtut, matriks perbandingan yang sistematis, atau grafik yang kaya informasi. Berbagai format penyajian ini berperan sebagai sarana visual dan

Hal. 3 ⁸⁶ Samiaji Sarosa, Analisis Data Penelitian Kualitatif (Yogyakarta: PT Kanisius, 2021),

⁸⁷ *Ibid.*,

tekstual yang memudahkan pemahaman mendalam terhadap data atau informasi yang telah dihimpun dan dianalisis.⁸⁸

4. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Verifikasi data adalah tahap yang sangat penting dalam penelitian di mana temuan-temuan yang dihasilkan dievaluasi dengan cermat. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kesimpulan yang dibuat memiliki dasar yang kuat dan sesuai dengan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya. Kegiatan ini melibatkan upaya untuk menemukan makna mendalam dalam data melalui identifikasi pola-pola yang berulang, kesamaan antar informasi, serta perbedaan yang signifikan. Proses penarikan kesimpulan dilakukan dengan membandingkan kesesuaian antara pernyataan atau pandangan subjek penelitian dengan konsep-konsep teoretis yang mendasari penelitian. Dengan demikian, verifikasi data memastikan bahwa interpretasi dan kesimpulan yang dihasilkan valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Verifikasi data memegang peran sentral dan tak tergantikan dalam siklus penelitian. Tahapan ini bukan sekadar formalitas, melainkan sebuah proses evaluasi mendalam terhadap validitas dan reliabilitas temuan-temuan yang telah diolah. Tujuannya sangat krusial: memastikan bahwa setiap kesimpulan yang ditarik memiliki fondasi yang kokoh, berakar kuat pada data empiris yang telah dikumpulkan dan dianalisis secara seksama pada tahapan sebelumnya.⁸⁹

⁸⁸ *Ibid.*,

⁸⁹ *Ibid.*,

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Identitas Madrasah⁹⁰

- a. Nama Madrasah : MI Ma'arif Karanganyar
- b. Alamat : Banjaran 2 Karanganyar Borobudur,
Magelang
- c. NSM : 111233080023
- d. NPSN : 60711134
- e. Telephone/Fax/HP : -
- f. Jenjang : MI
- g. Status : Swasta
- h. Tahun Berdiri : 1975
- i. Status Akreditasi : Terakreditasi B
- j. Sertifikat Akreditasi : 1347/BAN-SM/SK/2021

2. Letak Geografis

Lokasi penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar, yang terletak di sebuah area pedesaan dengan akses jalan terbatas. Deskripsi geografis lokasi penelitian adalah sebagai berikut:⁹¹

MI Ma'arif Karanganyar Kecamatan Borobudur beralamat di Dusun Banjaran 2 Desa Karanganyar Kecamatan Borobudur Kabupaten Magelang berjarak \pm 4 km dari Kecamatan Borobudur dan \pm 9 km dari Kabupaten Magelang. Adapun batas-batas dari lokasi MI Ma'arif Karanganyar adalah sebelah, utara berbatasan dengan masjid, sebelah barat berbatasan dengan sungai sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk, sebelah timur

⁹⁰Dokumen Pedoman Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif, Karanganyar, Tahun Pelajaran 2024 /2025, hlm. 3

⁹¹*Ibid.*, hlm. 4

berbatasan dengan rumah penduduk.

3. Sejarah MI Ma'arif Karanganyar

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar secara legal berdiri pada tahun 1975 dan disahkan sebagai pendidikan formal tingkat dasar sesuai dengan SK dari Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah No: K/975/III/1975 tanggal 10 Februari 1975. Didirikannya lembaga pendidikan ini dilatar belakangi oleh keinginan tokoh-tokoh dan warga masyarakat Desa Karanganyar untuk mengembangkan dakwah dan syiar agama Islam. Pada tahun 2015 lembaga ini juga sudah terdaftar di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-119.AH.01.08.TAHUN 2015 tanggal 26 Juni 2015.

Sebagai satu-satunya madrasah yang berciri khas Islam di Desa Karanganyar, MI Ma'aif Karanganyar selalu berusaha memberikan pelayanan semaksimal mungkin dengan meningkatkan delapan standar pendidikan yang ditetapkan dibuktikan status Akreditasi Lembaga yang diperoleh dari BSNP terakhir tahun 2021 dengan predikat B (baik). Pada Tahun Pelajaran 2025/2026 ini MI Ma'arif Karanganyar memiliki 117 siswa dari kelas satu s/d kelas enam dengan jumlah guru sebanyak 7 orang dan tenaga Kependidikan sebanyak 1 orang yang sudah memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan UU dan aturan yang berlaku.⁹²

4. Visi dan Misi Madrasah

a. Visi Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar mengembangkan kurikulumnya sendiri agar sejalan dengan kebutuhan dan potensi madrasah. Dalam perancangan kurikulum ini, mereka

⁹² *Ibid.*, hlm. 7

mempertimbangkan berbagai tantangan masa depan, seperti pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi, era informasi, serta perubahan moral dan perilaku. Selain itu, MI Ma'arif juga memperhatikan pergeseran kesadaran masyarakat tentang pendidikan dan era perdagangan bebas.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, MI Ma'arif Karanganyar merumuskan visinya yang menggambarkan cita-cita dan profil madrasah ideal di masa mendatang:⁹³

“Terwujudnya Insan Yang Religius, Jujur, Disiplin, Kreatif, Dan Peduli Sosial”.

b. Misi Madrasah

Misi Madrasah Ibtidaiyah Ma`arif Karanganyar adalah langkah-langkah nyata yang dirancang untuk mewujudkan visinya. Misi ini menjadi panduan bagi semua program madrasah, yang semuanya merupakan kegiatan jangka panjang dengan tujuan dan target pencapaian yang spesifik:⁹⁴

1) Menanamkan nilai-nilai keagamaan

Melalui pembiasaan ibadah harian seperti sholat dhuhur berjamaah, sholat dhuha, tilawah, dan hafalan surat pendek.

2) Membentuk karakter jujur

Melalui pembelajaran yang berintegritas, pembiasaan berkata jujur, serta kegiatan budaya jujur di lingkungan madrasah.

3) Membangun kedisiplinan siswa

Dalam menjalankan tata tertib madrasah, kehadiran, ketepatan waktu, serta menyelesaikan tugas dengan konsisten.

⁹³ *Ibid.*, hlm. 12

⁹⁴ *Ibid.*, hlm. 12 -13

4) Mengembangkan potensi dan kreativitas siswa

Melalui kegiatan literasi, seni, keterampilan, rebana, pramuka, dan pembelajaran aktif yang menyenangkan.

5) Menumbuhkan kepedulian sosial dan empati

Melalui program infak, kegiatan Jumat Bersih, dan kepedulian terhadap teman dan lingkungan sekitar.

5. Tujuan Madrasah

Kurikulum MI Ma'arif Karanganyar berfungsi sebagai panduan utama untuk kegiatan belajar-mengajar. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensi siswa dan meningkatkan mutu pendidikan di madrasah, baik dalam ranah akademik maupun non-akademik. Kurikulum ini juga memuat nilai-nilai seperti pelestarian budaya lokal dan adaptasi terhadap perkembangan IPTEK yang tetap berlandaskan pada iman dan takwa. Berdasarkan visi dan misi madrasah, berikut adalah tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh MI Ma'arif Karanganyar:⁹⁵

a. Tujuan Jangka Panjang

- 1) Terlaksananya implementasi ajaran agama Islam melalui sholat berjamaah, dan baca tulis Alquran serta kegiatan keagamaan lainnya;
- 2) Terwujudnya murid yang memiliki etika dan norma sosial yang sesuai dengan ajaran agama;
- 3) Terlaksananya pengembangan kurikulum Madrasah yang meliputi: Pemetaan CP, ATP dan Modul Ajar dan Asesmen dengan menggunakan pendekatan Pembelajaran Mendalam (deep learning) pada semua mata muridan;
- 4) Terlaksananya kokurikuler dengan mengimplimentasikan Kurikulum Berbasis Cinta pada kegiatan pembiasaan diluar pembelajaran
- 5) Terlaksananya proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan

⁹⁵ *Ibid.*, hlm. 13

menyenangkan yang berorientasi pada pendekatan scientific berbasis IT;

- 6) Terwujudnya standarisasi administrasi pembelajaran bagi guru
- 7) Terselenggaranya fungsi layanan bimbingan dan konseling;
- 8) Tercapainya peningkatan nilai Ujian madrasah.
- 9) Tercapainya kejuaraan di bidang akademik tingkat provinsi;
- 10) Tercapainya kejuaraan di bidang non akademik tingkat provinsi;
- 11) Terwujudnya murid yang dapat mengembangkan minat dan bakat melalui kegiatan ekstrakurikuler mengimplimentasikan Kurikulum Berbasis Cinta pada kegiatan ekstrakurikuler diluar pembelajaran;
- 12) Terselenggaranya pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme;
- 13) Tersedia sarana prasarana pembelajaran yang berbasis ICT;
- 14) Terwujudnya manajemen madrasah yang transparan dan akuntabel;
- 15) Terwujudnya pengelolaan pembiayaan yang transparan dan akuntabel;
- 16) Terlaksananya standar penilaian pendidikan sesuai dengan SNP;
- 17) Terwujudnya partisipasi aktif orang tua;
- 18) Terwujudnya partisipasi aktif alumni;
- 19) Terwujudnya sikap melestarikan lingkungan dengan gerakan penghijauan lingkungan madrasah dan peningkatan kesadaran pemeliharaan tanaman;
- 20) Terwujudnya perilaku mencegah kerusakan lingkungan dengan kebiasaan membuang sampah secara terpisah pada tempatnya dan budaya memungut sampah sebelum dan sesudah beraktifitas;

b. Tujuan Jangka Pendek

Pada periode 1 tahun ke depan, tahun murid dan 2025/2026 madrasah dapat:

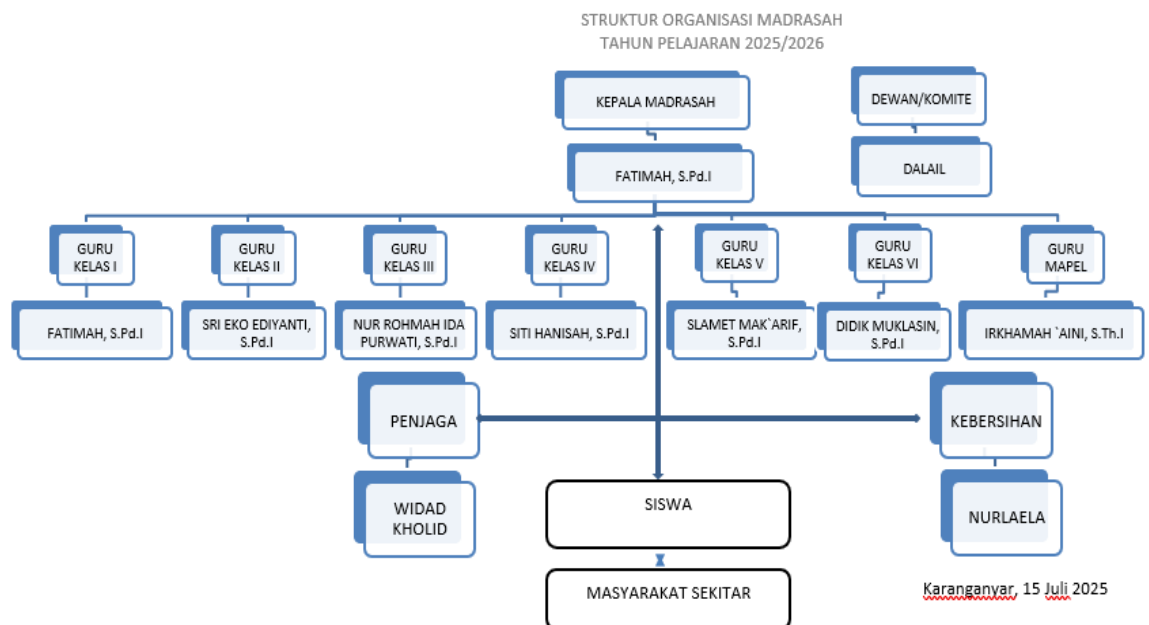
- 1) Terwujudnya murid yang dapat mengimplementasikan ajaran agama melalui kegiatan sholat Dhuha dan mengaji Al Qur'an, Sholat

Dhuhur berjamaah, Istighatsah, berdoa sebelum dan sesudah KBM, membaca Asmaul Husna dan Al Qur'an sebelum KBM.

- 2) Terwujudnya murid yang memiliki sikap spiritual dan sosial yang baik;
- 3) Terlaksananya kegiatan budaya literasi meliputi keagamaan, iptek, dan fiksi;
- 4) Terpenuhinya pengembangan kurikulum madrasah yang meliputi : Analisis CP, ATP, Modul Ajar dan asesmen pada semua mata muridan;
- 5) Terciptanya proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan yang berorientasi pada pendekatan saintific, berbasis karakter mengimplementasikan Kurikulum Berbasis Cinta;
- 6) Terciptanya standarisasi administrasi pembelajaran bagi guru;
- 7) Terselenggaranya fungsi layanan bimbingan dan konseling;
- 8) Terpenuhinya rata-rata nilai ujian yang sesuai dengan KKTP Madrasah
- 9) Tercapainya kejuaraan di bidang akademik juara tingkat kabupaten, provinsi, Nasional;
- 10) Tercapainya kejuaraan di bidang non akademik juara tingkat kabupaten, provinsi, dan Nasional;
- 11) Terwujudnya murid yang dapat mengembangkan minat dan bakat melalui kegiatan ekstrakurikuler;
- 12) Terlaksananya pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme
- 13) Terwujudnya sarana prasarana pembelajaran yang berbasis IT Terselenggarakan dan terlaksananya manajemen madrasah dan pengelolaan pembiayaan yang transparan dan akuntabel
- 14) Terwujudnya standar penilaian pendidikan sesuai dengan SNP
- 15) Terlaksananya partisipasi aktif orang tua
- 16) Terwujudnya partisipasi aktif alumni dan pihak luar (instansi pemerintah dan Dudi)

- 17) Terwujudnya sikap melestarikan lingkungan dengan gerakan penghijauan lingkungan madrasah dan peningkatan kesadaran pemeliharaan tanaman.
- 18) Terwujudnya perilaku mencegah kerusakan lingkungan dengan kebiasaan membuang sampah secara terpisah pada tempatnya dan budaya memungut sampah sebelum dan sesudah beraktifitas.

6. Struktur Organisasi



7. Karakteristik Pendidik dan Tenaga Pendidikan

Guru dan staf madrasah memiliki peran krusial dalam proses belajar mengajar. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan kurikulum dapat tercapai sesuai tujuan pendidikan. Sebagian besar dari mereka tinggal di sekitar Kecamatan Borobudur dan mayoritas memiliki gelar sarjana (S1).⁹⁶

⁹⁶ *Ibid.*, hlm. 5

a. Pendidik

Tabel 4.1: Pendidik

Status	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan			Sertifikasi	
	L	P	SMA	S1	S2	Sudah	Belum
ASN		1		1		1	
GTY	2	4		6		6	
GTT							
%							

b. Tenaga Kependidikan

Tabel 4.2: Tenaga Kependidik

Status	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan				Sertifikat Keahlian		
	L	P		SMP	SMA	S1	S2	Punya	Belum
ASN									
PTY		1			1				1
PTT									
%									

8. Kondisi Peserta Didik⁹⁷

a. Jumlah Peserta didik

Tabel 4.3: Jumlah Pelajar

No	Kelas	Jumlah Rombel	Jumlah		Total
			L	P	
1	I	1	8	8	16
2	II	1	12	8	20
3	III	1	9	3	12
4	IV	1	7	11	18
5	V	1	17	12	29
6	VI	1	10	12	22
	TOTAL	6	63	54	117

⁹⁷ *Ibid.*, hlm. 5 - 6

b. Prestasi Peserta didik

Tabel 4.4: Prestasi Peserta didik 2024

PORSEMA TINGKAT KEC. BOROBUDUR TAHUN 2024

No	Nama Lengkap	JUARA
1	KAYSHA ZAHRA ANINDITA	JUARA 3 POSTER DIGITAL
2	RAFA ADIA LITUHAYU ALFREDA	JUARA 3 BULU TANGKIS PUTRI
3	MUHAMMAD LUTHFI SAKHI ZAIDAN	JUARA 2 LARI SPRINT PUTRA
4	TYAS RAMADHANI	JUARA 3 LARI SPRINT PUTRI
5	MUHAMMAD AFDIL IRFAN SANDY	JUARA 2 LOMPAT JAUH PUTRA
6	MUHAMMAD RIZKI MAULANA	JUARA 2 CATUR PUTRA
7	MUHAMMAD AKHDAN AL-AQSA	JUARA 1 BULU TANGKIS PUTRI

Tabel 4.5: Prestasi Peserta didik 2024

AKSIOMA TINGKAT KEC. BOROBUDUR TAHUN 2025

No	Nama Lengkap	JUARA
1	HANA KHOIRUNNISA	JUARA 3 TAFIDZ
2	MUHAMMAD AKHDAN AL-AQSA	JUARA 2 BULU TANGKIS PUTRA
3	RAFA ADIA LITUHAYU ALFREDA	JUARA 2 BULU TANGKIS PUTRI

9. Kondisi Sarana dan Prasarana

Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kelengkapan sarana dan prasarana. Sarana adalah alat-alat yang langsung dipakai untuk kegiatan belajar mengajar, sementara prasarana adalah fasilitas pendukung yang tidak terlibat secara langsung. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas, kedua hal ini harus dipenuhi secara optimal. Berikut adalah kondisi sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Ma`arif Karanganyar:⁹⁸

1) Sarana dan Prasarana

Status tanah	: Wakaf
Luas tanah seluruhnya	: 720 m ²
Luas gedung / bangunan	: 615 m ²
Luas halaman madrasah	: 105 m ²

⁹⁸ *Ibid.*, hlm. 4

2) Keadaan Gedung

Ruang Kepala Madrasah	: 1 ruang
Ruang Tata Usaha	: 1 ruang
Ruang Guru	: 1 ruang
Ruang Belajar/Ruang Kelas	: 6 ruang
Ruang Perpustakaan	: 1 ruang
Ruang UKS	: 1 ruang
Sarana Ibadah/Musholla	: 1 ruang
Kantin	: 1 ruang
Kamar Mandi/WC Guru	: 2 ruang
Kamar Mandi/WC Pelajar	: 2 ruang

10. Rekapitulasi Keaktifan Guru dalam Pelatihan/Workshop

Rekapitulasi Keaktifan Guru dalam Pelatihan/Workshop Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar merupakan sebuah catatan sistematis yang berfungsi untuk merangkum dan mendokumentasikan partisipasi para guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional. Dokumen ini dibuat sebagai bukti fisik dari komitmen madrasah dan guru dalam menjaga serta meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah, yang datanya mencakup detail seperti jenis kegiatan, penyelenggara, durasi waktu, hasil yang diperoleh, dan status keikutsertaan.

Berikut adalah rekapitulasi keaktifan guru dalam Pelatihan/Workshop dari tahun 2021 hingga 2025, yang berisi data lengkap kegiatan yang telah diikuti:⁹⁹

⁹⁹ *Ibid.*, hlm. 25

Tabel 4.6: Rekapitulasi Keaktifan Guru Dalam Pelatihan/Workshop madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar Tahun 2025

No	Nama Guru	Jenis Kegiatan	Penyelenggara	Pelaksanaan	Waktu (Durasi)	Hasil	Keterangan
1	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	Diklat	BDK Smg	2-6 Jan 2020	40 jam	Sertifikat	Peserta
2	Sri Eko Ediyanti, S.Pd.I	Workshop	KKG MI Kabupaten	15-Feb-20	8 jam	RPP 1 lembar	Peserta
3	Selamat Mak Arif, S.Pd.I	Bimtek	KKM	27 Juli 2020	8 jam	Piagam	Peserta
4	Irkhamah Aini, S.Th.I	Workshop	KKG MI Kabupaten	15-Jan-21	6 jam	Sertifikat	Peserta
5	Siti Hanisah, S.Pd.	Diklat	BDK Semarang	20-22 April 2021	24 jam	Sertifikat Kelulusan	Peserta
6	Nur Rohmah Ida Purwati, S.Pd.I	Bimtek	Komunitas Guru Inovatif	5-Jun-21	4 jam	Piagam Penghargaan	Peserta
7	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	Workshop	KKM	10-Mar-22	8 jam	Sertifikat	Peserta
8	Sri Eko Ediyanti, S.Pd.I	Diklat	Kemenag	12-16 Juli 2022	40 jam	Sertifikat	Peserta
9	Selamat Mak Arif, S.Pd.I	Bimtek	Madrasah	11-Aug-22	5 jam	Sertifikat	Peserta
10	Irkhamah Aini, S.Th.I	Diklat	Kemenag	20-23 September 2023	32 jam	Sertifikat	Peserta
11	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	Workshop	KKG MI Kabupaten	15-Jan-24	7 jam	Sertifikat	Peserta
12	Siti Hanisah, S.Pd.	Bimtek	Dinas Pendidikan	10-May-24	6 jam	Sertifikat	Peserta
13	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	Diklat	Pustekkom	14-17 Agustus 2024	32 jam	Sertifikat	Peserta
14	Selamat Mak'arif, S.Pd.I	Workshop	KKM	5-Oct-24	6 jam	Sertifikat	Peserta
15	Nur Rohmah Ida Purwati, S.Pd.I	Bimtek	Komunitas IT	20-Nov-24	5 jam	Sertifikat	Peserta
16	Siti Hanisah, S.Pd.	Diklat	BDK Semarang	5-7 Januari 2025	48 jam	Sertifikat	Peserta
17	Nur Rohmah Ida Purwati, S.Pd.I	Diklat	Kemenag	18-20 Februari 2025	48 jam	Sertifikat	Peserta
18	Sri Eko Ediyanti, S.Pd.I	Workshop	KKG MI	23-Apr-25	7 jam	Sertifikat	Peserta
19	Irkhamah Aini, S.Th.I	Workshop	KKG MI	23-Apr-25	7 jam	Sertifikat	Peserta
20	Selamat Mak'arif, S.Pd.I	Diklat	BDK	1-5 Juni 2025	48 jam	Sertifikat	Peserta
21	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	Diklat	BDK	1-5 Juni 2025	48 jam	Sertifikat	Peserta

Catatan Setiap kali kegiatan:

1. Ada undangan/Surat Tugas
2. Sertifikat
3. Daftar Hadir
4. Laporan

11.Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan instrumen evaluasi penting untuk mengukur dan memantau kualitas kinerja pendidik. Proses PKG ini mencakup penilaian terhadap empat kompetensi utama guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang secara keseluruhan merefleksikan efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Data hasil PKG ini sangat krusial sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan profesionalisme guru dan peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Tabel 4.7 berikut menyajikan rekapitulasi hasil penilaian kinerja guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar untuk Tahun Ajaran 2024/2025. Data ini mencakup total nilai untuk masing-masing kompetensi dan Nilai Kinerja Guru (NKG) dalam skala 1-100, disertai predikat kinerja

yang diperoleh setiap guru.¹⁰⁰

Tabel 4.7: Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar Tahun Ajaran 2024/2025

No.	Nama Guru	Total Nilai Kompetensi Pedagogik	Total Nilai Kompetensi Kepribadian	Total Nilai Kompetensi Sosial	Total Nilai Kompetensi Profesional	Total Nilai Seluruh Kompetensi	Nilai PKG (Skala 0-100)	Predikat Kinerja
1	Fatimah, S.Pd.I	23	10	7	6	46	82	Baik
2	Irkhamah Aini, S.Th.I	22	10	7	6	45	80	Baik
3	Siti Hanisah, S.Pd	21	10	7	6	44	79	Baik
4	Nur Rohmah Ida Purwati, S.Pd.I	21	10	7	6	44	79	Baik
5	Didik Mukhlisin, S.Pd.I	21	10	7	6	44	79	Baik
6	Sri Eko Ediyanti, S.Pd.I	21	10	7	6	44	79	Baik
7	Selamet Mak'arif, S.Pd.I	21	10	7	6	44	79	Baik

Periode penilaian: 02 Januari s.d. 31 Desember 2024

B. Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Manajemen Kinerja Guru MI Ma'arif Karanganyar mengacu pada teori POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) karya George R. Terry dijadikan sebagai landasan teoritis utama dalam membahas Konsep Manajemen. Teori ini kemudian diperkuat dengan sejumlah teori pendukung dari para ahli yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

a. Perumusan Standar Kinerja Guru

Perumusan standar kinerja dan target yang harus dicapai oleh para guru setiap tahunnya dapat dilakukan melalui beberapa langkah berikut:¹⁰¹

1) Analisis Kebutuhan

MI Ma'arif Karanganyar memulai dengan analisis kebutuhan yang mendalam untuk mengidentifikasi standar kinerja dan target yang ideal bagi para pendidik. Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap standar dan target yang ditetapkan tidak hanya relevan dengan visi dan misi madrasah, tetapi juga secara langsung mendukung kebutuhan belajar unik siswa di MI Ma'arif

¹⁰⁰ *Ibid.*,

¹⁰¹ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

Karanganyar. Ini mencakup evaluasi kurikulum, metode pengajaran, dan fasilitas yang ada untuk mengoptimalkan proses pendidikan.

2) Pengumpulan Data

Langkah berikutnya adalah pengumpulan data yang cermat mengenai kinerja guru saat ini di MI Ma'arif Karanganyar. Data ini dikumpulkan melalui berbagai metode, seperti observasi kelas, survei kepuasan siswa dan orang tua, serta analisis hasil belajar. Hasil dari pengumpulan data ini akan menjadi "*baseline*" yang krusial, memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan area yang memerlukan peningkatan di madrasah.

3) Penentuan Target

Berdasarkan data yang terkumpul, MI Ma'arif Karanganyar menetapkan target yang SMART (Spesifik, Terukur, Dapat Dicapai, Relevan, dan Berbatas Waktu) untuk setiap guru. Misalnya, target bisa berupa peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler atau peningkatan rata-rata nilai dalam mata pelajaran tertentu. Target-target ini dirancang untuk memotivasi guru agar secara konsisten meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

4) Pengembangan Indikator Kinerja

Untuk memastikan penilaian yang objektif, MI Ma'arif Karanganyar mengembangkan indikator kinerja yang jelas dan terukur. Indikator ini berfungsi sebagai alat ukur yang akan digunakan untuk mengevaluasi apakah target telah tercapai. Contohnya bisa berupa persentase siswa yang aktif bertanya di kelas atau tingkat kehadiran guru yang konsisten. Indikator-indikator ini memungkinkan madrasah untuk melacak kemajuan secara akurat.

5) Validasi dan Verifikasi

Sebelum diimplementasikan, seluruh standar kinerja dan target di MI Ma'arif Karanganyar menjalani validasi dan verifikasi secara ketat. Proses ini melibatkan tim manajemen madrasah dan

perwakilan guru untuk memastikan bahwa semua standar dan target tersebut realistis, relevan, dan dapat dicapai dalam konteks lingkungan belajar di madrasah. Validasi ini penting untuk mendapatkan dukungan penuh dari seluruh staf.

6) Pengkomunikasian

Sebagai langkah terakhir, MI Ma'arif Karanganyar secara transparan mengkomunikasikan semua standar kinerja, target, dan indikator kepada seluruh guru dan staf administrasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kontribusi mereka akan diukur. Komunikasi yang efektif ini menciptakan kolaborasi yang kuat demi mencapai tujuan bersama untuk kemajuan madrasah.

b. Merencanakan Pengembangan Kompetensi

MI Ma'arif Karanganyar dapat merencanakan pengembangan kompetensi guru melalui beberapa cara, antara lain:¹⁰²

1) Pelatihan dan Lokakarya

Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, para guru secara rutin mengikuti pelatihan dan lokakarya yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan profesional mereka. Kegiatan ini tidak hanya sebatas teori, tetapi juga memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di kelas. Contohnya, pelatihan tentang pemanfaatan teknologi digital seperti penggunaan platform pembelajaran interaktif atau aplikasi edukasi untuk membuat materi pelajaran lebih menarik. Dengan demikian, guru dapat mengintegrasikan metode pengajaran modern, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan relevan dengan perkembangan zaman.

¹⁰² Wawancara dengan Irkhamah Aini, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

2) KKG (Kelompok Kerja Guru)

Guru-guru secara aktif berpartisipasi dalam Komunitas Guru MI se-Kecamatan Borobudur yang dikenal sebagai KKG. Komunitas ini berfungsi sebagai wadah kolaborasi profesional yang sangat penting. Di sini, para guru dapat berbagi pengalaman mengajar, mendiskusikan tantangan yang dihadapi di kelas, dan secara terbuka saling memberikan dukungan serta masukan konstruktif. KKG memungkinkan setiap guru belajar dari praktik terbaik rekan sejawat, menemukan solusi kreatif untuk masalah yang umum terjadi, dan secara kolektif meningkatkan standar kualitas pendidikan di seluruh madrasah se-Kecamatan Borobudur.

c. Indikator Keberhasilan Kinerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan kinerja seorang guru, antara lain:¹⁰³

1) Peningkatan Nilai Siswa

Peningkatan nilai siswa merupakan salah satu indikator keberhasilan kinerja guru yang paling konkret. Ini tidak hanya dilihat dari hasil ujian, tetapi juga dari kemajuan akademis siswa secara keseluruhan. Guru yang efektif mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana siswa termotivasi untuk memahami materi, bukan hanya menghafal. Keberhasilan ini juga bisa dilihat dari peningkatan pemahaman konseptual, kemampuan berpikir kritis, dan kemampuan siswa dalam memecahkan masalah yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Dengan demikian, peningkatan nilai menjadi bukti nyata bahwa metode dan dedikasi guru membuahkan hasil yang positif.

¹⁰³ Wawancara dengan Siti Hanisah, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karangayar, pada 10 Agustus 2025

2) Keaktifan di Kegiatan Madrasah

Keberhasilan kinerja guru tidak hanya diukur dari performa di dalam kelas, tetapi juga dari partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan madrasah. Keterlibatan guru dalam pengembangan kurikulum menunjukkan inisiatif dan komitmen mereka terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Selain itu, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti klub sains, olahraga, atau seni, serta kegiatan lain seperti panitia acara madrasah, menunjukkan dedikasi guru dalam membentuk karakter dan potensi siswa di luar jam pelajaran formal. Peran aktif ini mencerminkan tanggung jawab yang lebih luas dan menunjukkan bahwa guru adalah bagian integral dari komunitas madrasah.

3) Inovasi dalam Mengajar

Inovasi dalam mengajar adalah indikator kunci dari kinerja guru yang luar biasa. Guru yang berhasil adalah mereka yang tidak takut untuk bereksperimen dengan metode pengajaran yang kreatif dan efektif. Ini bisa berupa penggunaan teknologi terbaru dalam pembelajaran, penerapan model pembelajaran berbasis proyek, atau pengembangan materi ajar yang relevan dengan kehidupan siswa. Kemampuan guru untuk berinovasi menunjukkan bahwa mereka terus belajar dan beradaptasi untuk memenuhi kebutuhan siswa yang terus berkembang, menjadikan proses belajar lebih menarik, relevan, dan berdampak. Inovasi ini pada akhirnya menciptakan pengalaman belajar yang tidak terlupakan bagi siswa.

d. Pemahaman guru tentang *Planning* (Perencanaan)

Peningkatan motivasi kerja seorang guru dimulai dari pemahaman yang jelas terhadap standar kinerja dan target yang telah ditetapkan oleh madrasah. Kesadaran ini menciptakan arah yang pasti, yang pada

akhirnya memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, standar dan target ini tidak hanya menjadi tuntutan, tetapi juga berfungsi sebagai panduan yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.¹⁰⁴

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

a. Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab

Untuk mencapai visi pendidikan yang unggul, di MI Ma'arif Karanganyar Kepala madrasah mengemban tugas untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan guru juga mengemban berbagai tugas dan tanggung jawab sendiri. Selain peran utama sebagai pendidik di kelas, guru di madrasah ini juga memiliki kontribusi penting di berbagai aspek lain, yang bersama-sama membentuk lingkungan belajar yang holistik.¹⁰⁵

1) Pengajaran

Inti dari peran seorang guru di MI Ma'arif Karanganyar adalah pengajaran mata pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Ini bukan sekadar menyampaikan materi, tetapi juga menciptakan pengalaman belajar yang menarik, interaktif, dan sesuai dengan karakteristik unik setiap siswa. Guru diharapkan menggunakan beragam metode pengajaran untuk memastikan siswa tidak hanya memahami konsep, tetapi juga dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

2) Pengembangan Kurikulum

Para guru di MI Ma'arif Karanganyar didorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum dan rencana pembelajaran. Keterlibatan ini memungkinkan kurikulum untuk terus diperbarui agar tetap relevan dengan perkembangan zaman dan

¹⁰⁴ Wawancara dengan Nur Rohmah Ida Purwati, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

¹⁰⁵ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

kebutuhan siswa. Dengan kontribusi langsung dari para pendidik, kurikulum yang disusun akan lebih praktis dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah.

3) Penilaian

Guru bertanggung jawab penuh atas penilaian kinerja siswa. Proses ini tidak hanya melibatkan pemberian nilai, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif dan personal. Umpan balik ini sangat penting untuk membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta memotivasi mereka untuk terus berkembang. Penilaian yang efektif akan menjadi panduan bagi siswa untuk meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik.

4) Kegiatan Ekstrakurikuler

Selain kegiatan formal di kelas, para guru di MI Ma'arif Karanganyar juga aktif terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler. Ini bisa mencakup pembinaan klub olahraga, seni, kepanduan, atau kelompok ilmiah. Keterlibatan ini menunjukkan komitmen madrasah untuk mengembangkan potensi non-akademik siswa dan menanamkan nilai-nilai karakter, seperti kerja sama, disiplin, dan kepemimpinan.

5) Pengawasan

Keselamatan dan kenyamanan siswa adalah prioritas utama. Oleh karena itu, guru di MI Ma'arif Karanganyar juga memiliki tanggung jawab pengawasan. Mereka bertugas memastikan keamanan dan ketertiban di seluruh area madrasah, baik saat jam pelajaran maupun di luar jam pelajaran. Peran pengawasan ini menciptakan lingkungan yang kondusif, aman, dan tertib, sehingga siswa dapat fokus pada proses belajar mereka.

b. Tim Manajemen Kinerja Guru di MI Ma'arif Karanganyar

MI Ma'arif Karanganyar memiliki Tim yang spesifik untuk memastikan manajemen kinerja guru berjalan efektif. Ada dua tim utama yang berperan dalam proses ini.¹⁰⁶

1) Tim Pengembang Kurikulum

Tim ini bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan tidak hanya relevan dengan standar nasional, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan siswa di MI Ma'arif Karanganyar. Mereka bekerja untuk mengidentifikasi area di mana metode pengajaran bisa ditingkatkan, dan hasil kerja mereka menjadi dasar bagi pengembangan kinerja guru.

2) Tim Pengembang Kinerja Guru

Tim ini secara khusus fokus pada evaluasi dan pengembangan kompetensi guru. Mereka bertugas menyusun indikator kinerja, melakukan observasi kelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan merancang program pelatihan atau lokakarya yang sesuai. Kolaborasi antara kedua tim ini memastikan bahwa ada sinergi antara pengembangan kurikulum dan peningkatan kualitas mengajar, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di MI Ma'arif Karanganyar.

c. Pemahaman guru tentang *Organizing* (Pengorganisasian)

Dari sudut pandang seorang guru MI Ma'arif Karanganyar, pengalaman terkait pembagian tugas dan tanggung jawab di madrasah ini terasa sudah berjalan dengan cukup baik. Pembagian tugas yang ada terasa adil karena setiap tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing guru dan staf. Kondisi ini membuat setiap orang memahami perannya dengan jelas, sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efisien dan

¹⁰⁶ Wawancara dengan Irkhamah Aini, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

efektif.¹⁰⁷

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Kepala madrasah di MI Ma'arif Karanganyar memiliki peran sentral dalam memotivasi guru agar mereka bekerja optimal dan mencapai standar yang telah ditetapkan. Berikut adalah strategi yang diterapkan:¹⁰⁸

a. Mengkomunikasikan Visi dan Misi

Visi dan misi madrasah bukanlah sekadar tulisan di dinding, tetapi adalah panduan yang harus dihidupkan. Kepala madrasah secara rutin dan jelas mengkomunikasikan visi MI Ma'arif Karanganyar untuk menjadi lembaga pendidikan Islam unggulan. Dengan begitu, setiap guru merasa menjadi bagian dari tujuan yang lebih besar, yaitu mencetak generasi berkarakter dan berilmu. Hal ini akan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan.

b. Menghargai dan Mengakui Prestasi

Pengakuan adalah motivator yang sangat kuat. Kepala madrasah secara proaktif menghargai dan mengakui prestasi guru, baik itu dalam hal inovasi pengajaran, keberhasilan siswa di perlombaan, maupun dedikasi dalam membimbing. Penghargaan ini dalam bentuk sederhana seperti ucapan terima kasih di rapat, pemberian sertifikat, atau pengumuman di forum madrasah. Pengakuan ini menunjukkan bahwa usaha mereka tidak luput dari perhatian.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Siti Hanisah, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

¹⁰⁸ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

c. Mengadakan Supervisi

Di MI Ma'arif Karanganyar, supervisi guru dilakukan dengan pendekatan yang komprehensif, menggabungkan metode klasikal dan individual untuk memastikan efektivitasnya. Tanggung jawab utama dalam proses ini dipegang penuh oleh Kepala Madrasah, yang berperan sentral dalam memantau dan membina kinerja para guru. Setelah supervisi, hasilnya tidak hanya disimpan sebagai laporan, tetapi dikomunikasikan secara langsung kepada guru melalui pertemuan tatap muka dan laporan tertulis. Proses ini bertujuan agar guru memahami area yang perlu ditingkatkan, dan sebagai tindak lanjut, mereka didorong untuk mengikuti pelatihan agar kompetensi mengajar mereka terus berkembang secara berkelanjutan.

Untuk mencapai standar yang tinggi, guru perlu terus mengasah kompetensinya. Kepala madrasah memfasilitasi pelatihan dan *workshop* berkala yang relevan dengan perkembangan kurikulum dan metodologi pengajaran, yaitu pelatihan tentang penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan *workshop* tentang manajemen kelas yang efektif. Investasi dalam pengembangan profesional ini menunjukkan komitmen madrasah terhadap peningkatan kualitas guru.

d. Mengembangkan Lingkungan Kerja yang Positif

Suasana kerja yang kondusif sangat penting untuk motivasi. Kepala madrasah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, suportif, dan kekeluargaan. Mendorong komunikasi terbuka, memfasilitasi kerjasama antar guru, dan memastikan adanya saluran untuk menyampaikan masukan akan membuat guru merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk bekerja sama mencapai tujuan madrasah.

e. Mengadakan Rapat

Rapat yang terstruktur dan efektif adalah alat komunikasi penting. Selain membahas hal-hal teknis, rapat juga menjadi forum untuk memberikan umpan balik konstruktif, berbagi praktik terbaik, dan mendengarkan masukan dari guru. Rapat yang baik tidak hanya informatif, tetapi juga partisipatif, sehingga guru merasa suara mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai.

f. Pemahaman guru tentang *Actuating* (Pelaksanaan)

Dalam lingkungan kerja, motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah menjadi faktor krusial dalam menumbuhkan semangat kerja para guru dan staf. Adanya motivasi ini tidak hanya sekadar memberikan dorongan, melainkan juga menumbuhkan rasa inspirasi yang mendalam. Dengan demikian, guru merasa didukung untuk bekerja lebih baik dan berupaya melampaui harapan, yang pada akhirnya berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.¹⁰⁹

4. *Controlling* (Pengawasan dan Evaluasi)

a. Mekanisme Pengawasan Kinerja Guru di MI Ma'arif Karanganyar

Mekanisme pengawasan kinerja guru di MI Ma'arif Karanganyar dilaksanakan secara berjenjang dan kolaboratif. Tujuannya bukan untuk mencari kesalahan, melainkan untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai dengan standar madrasah.¹¹⁰

¹⁰⁹ Wawancara dengan Selamet Ma'arif, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

¹¹⁰ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

1) Pengawasan Internal oleh Kepala Madrasah

Kepala madrasah melakukan observasi kelas secara rutin dan tidak terjadwal. Observasi ini mencakup aspek-aspek seperti metode pengajaran, pengelolaan kelas, interaksi guru-siswa, dan penggunaan media pembelajaran. Hasil observasi dicatat sebagai bahan masukan bagi guru.

2) Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan instrumen krusial dalam mengukur efektivitas dan kualitas kinerja pendidik. Berdasarkan rekapitulasi hasil PKG di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar untuk Tahun Ajaran 2024/2025, terlihat gambaran umum mengenai profil kinerja guru di madrasah tersebut. Data menunjukkan bahwa dari total 6 guru yang dievaluasi, mayoritas memiliki predikat kinerja Baik, dengan Nilai Kinerja Guru (NKG) dalam rentang 79 hingga 82 dalam skala 1-100. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, guru-guru di MI Ma'arif Karanganyar telah memenuhi standar kompetensi dan tanggung jawab yang diharapkan dalam pelaksanaan tugas mengajar dan mendidik.

Analisis lebih lanjut pada komponen-komponen kompetensi menunjukkan pola yang menarik. Untuk kompetensi pedagogik, total nilai guru-guru umumnya berada di kisaran 21-23. Kompetensi ini mencakup kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Nilai di kisaran ini menunjukkan bahwa guru-guru memiliki pemahaman dan keterampilan yang cukup dalam mengelola proses belajar mengajar, meskipun mungkin ada ruang untuk peningkatan dalam aspek-aspek tertentu seperti

pengembangan metode inovatif atau pemanfaatan teknologi pembelajaran.

Pada kompetensi kepribadian, total nilai rata-rata guru adalah 10. Kompetensi ini menilai aspek kedewasaan, stabilitas emosi, etika, dan integritas pribadi guru. Nilai yang seragam ini dapat diinterpretasikan bahwa guru-guru di MI Ma'arif Karanganyar secara konsisten menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, menjadi teladan bagi peserta didik, serta memiliki etos kerja yang baik sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme keguruan.

Sementara itu, untuk kompetensi sosial, total nilai yang didapatkan guru-guru adalah 7. Kompetensi sosial mengukur kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. Angka 7 ini mengindikasikan bahwa guru-guru telah menunjukkan kemampuan adaptasi dan kolaborasi yang memadai dalam lingkungan madrasah dan komunitas. Namun, area ini mungkin menawarkan potensi untuk lebih mengembangkan keterampilan komunikasi lintas budaya atau membangun jejaring yang lebih luas dengan stakeholder pendidikan.

Terakhir, pada kompetensi profesional, total nilai guru-guru tercatat sebesar 6. Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta kemampuan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Nilai 6 menunjukkan bahwa guru-guru telah memiliki dasar pengetahuan mata pelajaran yang kuat. Namun, dalam konteks pengembangan profesional berkelanjutan dan inovasi materi ajar, nilai ini mungkin menandakan bahwa ada kesempatan bagi guru untuk memperdalam spesialisasi, mengikuti perkembangan keilmuan terbaru, atau aktif dalam publikasi ilmiah.

Meskipun secara keseluruhan predikat "Baik" mendominasi, homogenitas nilai pada beberapa kompetensi (terutama kepribadian, sosial, dan profesional) mengisyaratkan adanya basis kinerja yang solid. Namun, dari perspektif manajemen kepala madrasah, data ini dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi area spesifik yang memerlukan intervensi pengembangan. Misalnya, jika mayoritas guru memiliki nilai yang serupa pada kompetensi profesional, kepala madrasah dapat merancang program peningkatan yang berfokus pada inovasi materi ajar atau penelitian tindakan kelas. Dengan demikian, rekapitulasi PKG ini tidak hanya berfungsi sebagai laporan evaluasi, tetapi juga sebagai peta jalan bagi manajemen kepala madrasah dalam merumuskan strategi pembinaan dan peningkatan kualitas guru yang lebih terarah dan berkelanjutan di MI Ma'arif Karanganyar.

Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di MI Ma'arif Karanganyar tidak hanya sekadar formalitas, melainkan menjadi dasar penting untuk pengembangan karier dan pemberian penghargaan kepada para guru. Meskipun keputusan akhir mengenai hasil penilaian ditetapkan oleh kepala madrasah, prosesnya tetap melibatkan guru secara aktif, di mana mereka diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan atau masukan terhadap hasil penilaian mereka sendiri, menjadikannya proses yang partisipatif.

3) Umpan Balik dari Siswa dan Orang Tua

Madrasah juga mengumpulkan umpan balik dari siswa melalui survei sederhana dan dari orang tua melalui pertemuan wali murid. Umpan balik ini memberikan perspektif tambahan tentang efektivitas pengajaran guru.

b. Frekuensi dan Bentuk Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru di MI Ma'arif Karanganyar dilakukan secara berkelanjutan dan periodik:¹¹¹

1) Evaluasi Harian

Pengawasan informal oleh kepala madrasah atau tim manajemen terjadi hampir setiap hari melalui interaksi langsung dan observasi di area madrasah.

2) Evaluasi Semesteran

Evaluasi formal dilakukan dua kali dalam setahun (setiap akhir semester). Bentuknya berupa pertemuan individual antara guru dengan kepala madrasah atau tim pengembang. Dalam pertemuan ini, dibahas hasil observasi, umpan balik siswa, dan evaluasi diri guru. Diskusi ini bertujuan untuk menyusun rencana pengembangan diri untuk semester berikutnya.

3) Evaluasi Tahunan

Di akhir tahun ajaran, semua data evaluasi dikumpulkan untuk menilai kinerja guru secara keseluruhan dalam satu tahun. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk menentukan penghargaan atau program pengembangan profesional.

¹¹¹ Wawancara dengan Irkhamah Aini, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

c. Tindakan, Sanksi, dan Penghargaan

Tindakan/Sanksi bagi guru adalah tindakan yang diambil bersifat edukatif dan bertahap, bukan *punitif* atau hukuman. Tujuannya adalah membantu guru meningkatkan kinerjanya, bukan menghukumnya.¹¹²

1) Pembinaan

Jika kinerja guru tidak sesuai harapan, langkah pertama adalah pembinaan individual yang dilakukan oleh kepala madrasah. Guru akan diberikan umpan balik konstruktif dan bimbingan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

2) Rencana Perbaikan Kinerja

Guru dan kepala madrasah akan menyusun rencana perbaikan kinerja (PIP) yang spesifik, dengan target dan batas waktu yang jelas.

3) Pelatihan Khusus

Madrasah dapat merekomendasikan atau memfasilitasi pelatihan atau *workshop* tambahan yang relevan dengan kebutuhan guru tersebut.

d. Penghargaan bagi Guru Berprestasi

MI Ma'arif Karanganyar sangat menghargai dedikasi dan prestasi guru. Penghargaan ini diberikan untuk memotivasi dan menginspirasi seluruh staf.¹¹³

¹¹² Wawancara dengan Siti Hanisah, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

¹¹³ Wawancara dengan Nur Rohmah Ida Purwati, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

1) Pengakuan Resmi

Guru berprestasi akan menerima sertifikat penghargaan dan diumumkan dalam forum madrasah sebagai bentuk apresiasi.

2) Penghargaan Guru Teladan Tahunan

Madrasah memiliki penghargaan tahunan untuk guru yang menunjukkan dedikasi, inovasi, dan hasil kerja yang luar biasa.

e. Pemahaman guru tentang *Controlling* (Pengawasan dan Evaluasi)

Supervisi kepala madrasah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru melalui umpan balik yang konstruktif dan terperinci. Umpan balik tersebut dirancang secara spesifik, objektif, dan didukung oleh data akurat, sehingga guru dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Melalui proses ini, umpan balik tidak hanya menjadi evaluasi, tetapi juga alat yang kuat untuk memandu perbaikan kinerja, mendorong guru untuk terus berkembang, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.¹¹⁴

Pendekatan supervisi yang diterapkan di MI Ma'arif Karanganyar secara nyata memberikan dampak signifikan pada kualitas pengajaran, terutama melalui pengembangan kompetensi guru lewat pelatihan dan workshop. Metode ini dianggap paling efektif karena langsung menyentuh akar permasalahan, yaitu peningkatan kemampuan dan motivasi guru. Dengan bekal pengetahuan dan keterampilan baru, para guru tidak hanya mampu menguasai materi, tetapi juga berani mengaplikasikan metode pengajaran yang lebih inovatif dan kreatif di kelas. Alhasil, pembelajaran menjadi lebih dinamis dan menarik, yang

¹¹⁴ Wawancara dengan Didik Mukhlisin, Jabatan Guru di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

pada akhirnya secara langsung meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.¹¹⁵

Ke depannya, harapan besar tertuju pada kesinambungan upaya peningkatan mutu ini. Kepala Madrasah berharap para guru di MI Ma'arif Karanganyar tidak pernah berhenti belajar, terus mengasah kompetensi melalui berbagai program pengembangan profesional. Hal ini penting agar bisa selalu relevan dengan perkembangan zaman dan mampu mengadopsi metode pengajaran inovatif yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan komitmen ini, Kepala Madrasah yakin kualitas pendidikan di madrasah akan terus meningkat, menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif bagi semua.¹¹⁶

C. Deskripsi Analisis Penelitian

1. Manajemen Kinerja Guru

Deskripsi analisis penelitian Manajemen Kinerja Guru MI Ma'arif Karanganyar mengacu pada teori POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) karya George R. Terry dijadikan sebagai landasan teoritis utama dalam membahas Konsep Manajemen. Teori ini kemudian diperkuat dengan sejumlah teori pendukung dari para ahli yang akan diuraikan sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Berdasarkan teori POAC, tahapan *Planning* (Perencanaan), analisis penelitian di MI Ma'arif Karanganyar menunjukkan proses yang terstruktur dan komprehensif. Tahap ini dimulai dengan perumusan standar kinerja dan target tahunan bagi para guru melalui serangkaian langkah sistematis. Dimulai dengan analisis kebutuhan yang mendalam

¹¹⁵ Wawancara dengan Sri eko ediyanti, guru Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

¹¹⁶ Wawancara dengan Fatimah, Jabatan Kepala Madrasah di MI Ma'arif Karanganyar, pada 10 Agustus 2025

dan pengumpulan data yang cermat, madrasah dapat mengidentifikasi standar dan target yang relevan dengan visi madrasah dan kebutuhan siswa.

Selanjutnya, madrasah menetapkan target yang SMART (Spesifik, Terukur, Dapat Dicapai, Relevan, dan Berbatas Waktu) dan mengembangkan indikator kinerja yang jelas untuk memastikan penilaian yang objektif. Proses perencanaan juga mencakup validasi dan verifikasi standar dan target oleh tim manajemen dan perwakilan guru. Sebagai bagian dari perencanaan strategis, madrasah juga merancang program pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan lokakarya, serta mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG). Indikator keberhasilan kinerja seperti peningkatan nilai siswa, keaktifan dalam kegiatan madrasah, dan inovasi mengajar juga dirumuskan sebagai bagian dari perencanaan untuk mengukur pencapaian target.

Dari perspektif guru, pemahaman yang jelas terhadap standar dan target ini sangat penting karena memberikan arah yang pasti dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, standar dan target yang ditetapkan berfungsi sebagai panduan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Dalam kerangka teori manajemen POAC, tahapan *Organizing* (Pengorganisasian), analisis penelitian di MI Ma'arif Karanganyar tercermin secara jelas melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang terstruktur. Kepala madrasah berperan dalam memantau dan mengevaluasi kinerja, sementara para guru memiliki peran multifungsi, mencakup pengajaran, pengembangan kurikulum, penilaian, hingga kegiatan ekstrakurikuler. Pembagian tugas ini dinilai adil karena

disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian individu, yang membuat setiap guru memahami perannya dengan jelas.

Selain itu, aspek organizing diperkuat dengan adanya dua tim khusus, yaitu Tim Pengembang Kurikulum dan Tim Pengembang Kinerja Guru, yang memastikan manajemen kinerja berjalan efektif. Dari perspektif guru, pembagian tugas ini telah berjalan dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang efisien. Dengan demikian, struktur organisasi yang ada memungkinkan madrasah untuk mengelola tugas dan sumber daya secara efektif demi mencapai visi pendidikan yang unggul.

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Dalam teori POAC tahapan *Actuating* (pelaksanaan) analisis penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar secara efektif diwujudkan melalui peran sentral kepala madrasah dalam memotivasi dan memimpin para guru. Kepala madrasah menerapkan beberapa strategi kunci yang semuanya selaras dengan fungsi *actuating*.

Pertama, melalui komunikasi visi dan misi yang rutin dan jelas, kepala madrasah tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menanamkan rasa memiliki dan tujuan bersama, yang menjadi fondasi motivasi intrinsik bagi guru. Kedua, peran kepala madrasah dalam menghargai dan mengakui prestasi guru—baik melalui lisan maupun sertifikat—secara langsung memenuhi elemen penting *actuating*, yaitu inspirasi dan dorongan kerja. Ketiga, supervisi yang komprehensif dan pemberian umpan balik konstruktif merupakan bentuk *controlling* yang kuat dan berfungsi sebagai alat *actuating* untuk membimbing guru, mengidentifikasi area perbaikan, dan mendorong mereka mengikuti pelatihan.

Kepala madrasah juga fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang positif dan mengadakan rapat partisipatif. Tindakan ini merupakan bagian dari leadership yang kuat, di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi menjadi kunci untuk menjaga semangat dan memastikan semua pihak merasa dihargai. Dengan demikian, semua strategi ini secara kolektif membuktikan bagaimana kepala madrasah tidak hanya merencanakan, tetapi juga secara aktif menggerakkan, memotivasi, dan membimbing para guru untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Selain itu, kepala madrasah juga mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dengan memfasilitasi komunikasi terbuka dan kerjasama antar guru. Terakhir, rapat yang terstruktur dan partisipatif digunakan sebagai alat untuk memberikan umpan balik, berbagi praktik terbaik, dan mendengarkan masukan dari guru. Seluruh strategi ini menunjukkan bagaimana kepala madrasah secara terorganisir memastikan setiap elemen di madrasah bekerja selaras untuk mencapai tujuan bersama.

d. *Controlling* (Pengawasan dan Evaluasi)

Dalam teori POAC, tahapan *Controlling* (Pengawasan dan Evaluasi), analisis penelitian di MI Ma'arif Karanganyar telah dilaksanakan secara komprehensif. Fungsi *Controlling* ini terlihat jelas dari beberapa mekanisme yang diterapkan untuk memastikan kinerja guru sejalan dengan standar yang telah ditetapkan.

Pertama, madrasah memiliki mekanisme pengukuran kinerja yang beragam, seperti pengawasan internal oleh kepala madrasah, Penilaian Kinerja Guru (PKG), serta umpan balik dari siswa dan orang tua. Evaluasi ini dilakukan secara berkala, mulai dari evaluasi harian hingga

tahunan, untuk memantau kemajuan secara berkelanjutan. Hasil dari pengawasan ini kemudian digunakan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan terperinci, yang dirancang secara spesifik, objektif, dan berbasis data. Umpan balik ini bukan sekadar evaluasi, melainkan alat untuk memandu perbaikan kinerja guru secara berkelanjutan.

Selain itu, madrasah juga menerapkan tindakan korektif yang bersifat edukatif dan bertahap, bukan punitif. Strategi ini mencakup pembinaan, penyusunan rencana perbaikan kinerja, dan pelatihan khusus untuk membantu guru yang memerlukan peningkatan. Di sisi lain, sebagai bagian dari sistem kontrol yang menyeluruh, madrasah juga memberikan penghargaan bagi guru berprestasi, seperti pengakuan resmi dan penghargaan guru teladan tahunan. Dengan demikian, proses Controlling di madrasah ini tidak hanya berfokus pada perbaikan, tetapi juga pada motivasi dan apresiasi untuk mendorong kinerja optimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang mendalam, dapat disimpulkan Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif, Karangayar Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang dilakukan secara komprehensif dan efektif, dilihat dari teori POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) karya George R. Terry : Perencanaan yang menetapkan target SMART dan merancang program pengembangan, Pengorganisasian tugas dan tanggung jawab yang efektif dengan pembentukan tim pengembang, pelaksanaan yang didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah yang kuat, komunikasi visi, *supervisi* dan *umpan balik* konstruktif, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan menggunakan PKG, pengawasan internal, dan *umpan balik* multipihak, di mana hasil evaluasi dimanfaatkan untuk tindakan korektif, edukatif, dan apresiasi guna mendorong motivasi dan perbaikan kinerja guru secara optimal.

B. Saran

Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan penelitian mengenai Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif, Karangayar Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang saran yang dapat dipertimbangkan untuk penguatan dan keberlanjutan. saran utama untuk manajemen madrasah adalah fokus pada pelembagaan model best practice dan inovasi berkelanjutan. Secara spesifik, MI Ma'arif Karangayar perlu mendokumentasikan dan menstandarisasi (SOP) seluruh siklus POAC yang efektif ini, terutama mekanisme pengubahan hasil PKG menjadi motivasi guru, guna memastikan model manajemen unggul ini dapat diwariskan dan bertahan lama meski terjadi pergantian kepemimpinan; selanjutnya, madrasah harus memperluas fokus keefektifan manajemen dengan menghubungkan kinerja

guru yang optimal dengan peningkatan mutu luaran dan prestasi akademik siswa sebagai target SMART jangka panjang, serta mengintegrasikan teknologi digital untuk mempermudah dan mempercepat proses evaluasi dan umpan balik kinerja guru secara *real time*.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A., Raymond Noe et al., *Human Resources Management*, Singapore: Mc Graw Hill, 2012.
- Abd, Andi Muis, *Implementasi Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, Gowa: Panrita Global Media, 2014.
- Amirullah, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Malang: Penerbit Media Nusa Creative, 2022.
- Anggito, Albi, Setiawan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: Penerbit CV. Jejak Publisher, 2018.
- B., H. Sutopo, *Penelitian Kualitatif Dasar Teori Dan Terapannya Dalam Penelitian*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2006.
- Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP), 2006.
- Burhan, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Kalimantan Selatan: Penerbit Ruang Karya Bersama.
- Eliyanto, dkk, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet. Kedua*, Kebumen: Penerbit Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, 2020.
- George.R.Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen, Terj. J. Smith*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- H., Bernardin J. and E.A. Russel, *Human Resources Management: An Experiential Approach*, Singapore : McGraw Hill Inc, 1993.
- H., Widdy F. Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Madrasah Dasar*, Malang: Penerbit Ahlimedia Press, 2020.
- Hadi , Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 2005.
- Hamzah, B. Uno, *Theory of Motivation and Its Measurement Analysis in the Field of Education (Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan)*, Bumi Aksara, 2010.

- Hasnawati, Muchtar. Sapiri dan Muchlis Ruslan, *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*, Sulawesi Selatan: Penerbit CV. Berkah Utami, 2021.
- Khairiah, *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*, Bengkulu: Penerbit CV. Zigie Utama, 2020.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
- Lubis, Suwardi, *Metodologi Penelitian Sosial*, Medan: Usu Press, 1987.
- Muhammad, Abdillah Zaini, dkk., *Manajemen Kinerja*, Demak: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023.
- Moleong, L., *Metodologi Penelitian kualitatif*, Edisi revisi, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Muri, A. Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.
- Tanzeh, Ahmad, *Manajemen Komunikasi Profetik Dan Peningkatan Kinerja Guru*, Tulungagung: Penerbit Akademia Pustaka, 2020.
- Nurfuadi, *Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Manajemen Mutu Pembelajaran*, Banyumas: Penerbit CV. Lutfi Gilang, 2021.
- Nurfuadi, *Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Manajemen Mutu Pembelajaran*, Banyumas: Penerbit CV. Lutfi Gilang, 2021.
- Nazir, Moh, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Galia Indonesia, 2003.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia, *Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Madrasah*, No. 16, 2010.
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*, CV. Jejak, 2018.
- R., George Terry, *"Principles of Management"*, New York: in Alexander Hamilton Institute, 2005.
- Rusmiati, Rusi Aliyyah, *Menjadi Guru Yang Profesional*, Bogor: Universitas Djuanda, 2020.

- Saefullah, *Manajemen Mendidikan Islam*, Bandung:Pustaka Setia, 2012.
- Sahputra, Dedi Napitupulu, *Kompetensi Kepribadian Guru*, Pati: Penerbit CV Eskol Media Kreasi, 2017.
- Sarosa, Samiaji, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, PT Kanisius: Yogyakarta, 2021.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. I. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sepmady, Wendy, Hutahaeon, *Teori Kepemimpinan*, Malang: Penerbit Ahlimedia Press, 2021.
- SP., Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: C.V. Haji, 2007.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cet. 14, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 23, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. 27, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Undang-Undang Nomor 14 tentang Guru dan dosen, 2005.
- Undang-Undang Nomor 74 tentang Guru, 2008.
- West, Richard, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Apikasi Edisi Ke 3*, Jakarta : Salemba Humanika, 2008.
- Yosep, Agus Abduloh Hardi Fardiansyah, dkk., *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Pada Lembaga Pendidikan Formal)*, Bandung, CV. Widina Media Utam, 2022.
- Yudi, Rahma Astuti, dkk., *Manajemen Kinerja*, Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.

Jurnal

Ajima, Nurul Ritonga, "Peran Kepala Madrasah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif di SD IT Ummi Aida Medan", *Journal of Science and Research*, Vol. 1, No. 1, 2020.

Alhabsyi, Firdiansyah dkk, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Dasar Negeri 1 Lamahala", *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 1, 2022.

Asiah, Nur dkk berjudul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di Smks Yapta Takalar", *Jurnal Education and development*, Vol. 9 No.4, 2021.

Asia, Siti Azis, "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2022.

Darmansah Tengku, dkk., "Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah", *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 4, No. 3, 2024.

Islami, Anisya Neni Hermita, dan Jesi Alexander Alim, "Analisis Kompetensi Sosial Guru Berdasarkan Sertifikat Pendidik", *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*. Vol. 5, No. 2, 2022.

Kamaludin Muhamad dan Fizi Fauziya, "Analisis Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran: Perencanaan, Pelaksanaan Dan Evaluasi Di Smp Negeri 2 Cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 7, Vol. 9, 2024.

Kusumaningrum, Hesti, dkk., "Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam Muta'allimin*, Vol. 1 No. 3, 2024.

Mirza, "Efektifitas Kinerja Kepala Madrasah Sebagai Manajer", *Jurnal Manajer Pendidikan*. Vol 14 Nomor 1, 2020.

Mukhtar, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar", *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 3, No. 3, 2015.

Pramudya, Aji, dkk., "Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Volume 6 Nomor 4, 2023.

Rasyid, A.Ramli, A.Muh.Syuaib Alfareza, dan Muh.Agung M. “Peran Pendidikan Dalam Pembangunan Manusia Dan Berkelanjutan Di Era Modern”, *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*. Vol 8 No. 3, 2024.

Rijali, Ahmad, “Analisis Data Kualitatif Alhadharah”, *Jurnal Ilmu Dakwah*. Vol. 17. No. 33, 2018.

Vienty, Okta dkk, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 2022.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN



Foto tampak depan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar



Foto Masjid di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar



Foto Kantor Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar



Foto Piala Prestasi Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar



Foto Wawancara dengan Kepala Madrasah & Guru di MI Mak'arif Karanganyar (dari kiri, Fatimah, S.Pd.I, Irkhamah Aini, S.Th.I, Siti Hanisah, S.Pd., Nur Rohmah Ida Purwati, S.Pd.I, Didik Mukhlisin, S.Pd.I, Sri Eko Ediyanti, S.Pd.I & Selamat Mak'arif, S.Pd.I)



Foto kelas 1 - 3 Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar



Foto kelas 4 - 6 Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar

PEDOMAN OBSERVASI

NO	UNSUR YANG DIAMATI
1	Kondisi Lingkungan Madrasah Maa'arif Karanganyar
2	Kondisi Peserta Didik Madrasah Maa'arif Karanganyar
3	Kondisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah Maa'arif Karanganyar
4	Kondisi Sarana dan Prasarana Madrasah Maa'arif Karanganyar

PEDOMAN DOKUMENTASI

NO	UNSUR YANG DIDOKUMENTASI
1	Identitas Madrasah
2	Letak Geografis
3	Sejarah MI Ma'arif Karanganyar
4	Visi & Misi Madrasah
5	Tujuan Madrasah
6	Struktur Organisasi
7	Karakteristik Pendidik dan Tenaga Pendidikan
8	Kondisi Peserta Didik dan
9	Kondisi Sarana Prasarana
10	Rekapitulasi Keaktifan Guru dalam Pelatihan/Workshop

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara berdasarkan masalah penelitian:

1. Bagaimana perencanaan Manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar?
2. Bagaimana pengorganisasian Manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar?
3. Bagaimana pelaksanaan Manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar?
4. Bagaimana pengawasan dan evaluasi Manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar?

B. Wawancara pendukung:

1. Bagaimana proses perumusan standar kinerja dan target yang harus dicapai oleh para guru setiap tahunnya?
2. Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab di antara para guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar?
3. Bagaimana cara kepala madrasah memotivasi para guru agar mereka dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan?
4. Bagaimana mekanisme pengawasan kinerja guru yang diterapkan di madrasah ini?
5. Bagaimana MI Ma'arif Karanganyar mengidentifikasi kebutuhan pelatihan guru? Apakah ada analisis khusus sebelum memutuskan topik pelatihan?
6. Bagaimana proses supervisi dilakukan? Apakah itu supervisi klasikal, individual, atau keduanya?
7. Dari semua metode yang mana yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran di MI Ma'arif Karanganyar? Mengapa demikian?
8. Apa harapan Bapak/Ibu ke depannya terkait dengan peningkatan kualitas kinerja para guru??



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiaainukbm@gmail.com>

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA IAINU KEBUMEN

Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/003/2024

Tentang

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA TAHAP 2
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM TAHUN AKADEMIK 2025/2026**



Direktur Program Pascasarjana IAINU Kebumen,

- Menimbang : 1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis perlu ditetapkan Dosen Pembimbing tesis.
2. Bahwa untuk penetapan Dosen Pembimbing tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas);
2. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 Tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana pada Perguruan Tinggi Agama Islam.
5. Akta YPPNU Kebumen No. 38, tertanggal 8 Maret 2011
6. Statuta IAINU Kebumen.
7. Anggaran Pendapatan dan Belanja Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen tahun 2025/2026
- Memperhatikan: 1. Hasil Rapat Rektor, Wakil Rektor, Direktur Pascasarjana, dan Kaprodi di lingkungan Pascasarjana IAINU Kebumen pada hari Hari Senin, 11 November 2024
2. Bahwa nama-nama yang terlampir di bawah ini telah memenuhi syarat dan mampu melaksanakan tugas sebagai Dosen Pembimbing Tesis di Pascasarjana IAINU Kebumen

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Mengangkat nama-nama di bawah ini untuk menjadi Pembimbing Tesis di Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Islam
Kedua : Memberikan arahan tentang rumusan akhir usulan penelitian, sistematika dan materi tesis. Menelaah, memberikan rekomendasi teori dan prosedur penelitian yang akan digunakan. Memberikan persetujuan naskah akhir tesis untuk diajukan ke sidang munaqosah tesis.
Ketiga : Masa penulisan dan pembimbingan tesis selama enam bulan sejak ditetapkannya surat keputusan ini. (jika dalam waktu enam bulan tidak bisa menyelesaikan maka diberikan tambahan waktu).
Keempat : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada anggaran yang berlaku sesuai peraturan yang berlaku di Program Pascasarjan IAINU Kebumen.
Kelima : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam surat Keputusan ini akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Kebumen
Pada Tanggal : 21 November 2024
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiaainukbm@gmail.com>

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/003/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 21 November 2024

**DAFTAR DOSEN PEMBIMBING TESIS TAHAP 2
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

No	Nama	Keterangan
1	Dr. Benny Kurniawan, M. Pd. I	Pembimbing
2	Dr. Imam Subarkah, M. Pd	Pembimbing
3	Dr. Atim Rinawati, M. Pd	Pembimbing
4	Dr. Maryanto, M. Sc	Pembimbing
5	Dr. H. Bahrul Ilmie, M. Hum	Pembimbing
6	Dr. Ali Mahfudz, MSI	Pembimbing
7	Dr. Muhyidin, M. Pd. I	Pembimbing
8	Dr. Sudadi, M. Pd	Pembimbing
9	Dr. Eliyanto, M. Pd	Pembimbing

Kebumen, 21 November 2024
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Atim Rinawati, M. Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA (IAINU)
TERAKREDITASI B**

Jl. Tentara Pelajar No. 25 Telp/Fax. (0287) 385902 Kebumen-54316
Website/email: <https://pasca.iainu-kebumen.ac.id/pascaiaainukbm@gmail.com>

Lampiran SK No : Nomor: In.11/X.10/PS-MPI/IAINU/D/XI/003/2024
Tentang : Penetapan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa
Tanggal : 21 November 2024

No	NAMA	NIM	KELAS	JUDUL 1	PEMBIMBING
1	ACHMAD MUQOROBIN	2348128	A	Model manajemen Metode Al Miftah Terhadap Pemahaman Baca Kitab Kuning Di Sma Islam Alkahfi Somalangu	Dr. Ali Mahfudz, M.S.I
2	MUTSIBATUL MILLAH	2348133	A	Pengembangan Model Manajemen Kurikulum Berbasis Penguatan Pendidikan Karakter Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kebumen	Dr. Maryanto, M.Sc
3	AZWAR USMAN	2348165	C	Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di MIN 1 Purbalingga	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
4	ADINU ROHMAT	2348145	B	Implementasi Supervisi Akademik Secara Digital di MTsN 3 Banjarnegara; Studi Kasus Pemanfaatan Google Meet	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
5	IMAM SARWONO	2348170	C	Manajemen Program Ekstrakurikuler dalam Meningkatkan Minat Masyarakat di MI Wathoniyah Islamiyah Kebarongan Kemranjen Banyumas	Dr. Muhyidin, M.Pd.I
6	PAIDI	2348111	A	Pengembangan Budaya Madrasah Di MTs Ma'arif NU 1 Wangon Kabupaten Banyumas	Dr. Sudadi, M.Pd
7	MUHAMMAD HUDA MABRUR	2348107	A	Pengaruh Digitalisasi Manajemen Madrasah Terhadap Perkembangan Karakter Kedisiplinan Siswa (Studi Kasus Aplikasi SIMANAWA di MA An-Nawawi Berjan Purworejo)	Dr. Benny kumiawan M.Pd. I
8	ABDULLAH RAUF ALI SYA'BANA	2349149	B	Relevansi Kitab Idhotun Nasyiin Dengan Karakter Dan Tujuan Pendidikan Nasional Pada Dimensi Profil Pelajar Pancasila	Dr. Imam Subarkah, M.Pd
9	M. TAQUIDDIN FAWWAS	2348126	A	Integrasi Pendidikan Pesantren dan Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Didik di SMK Ma'arif 3 Somalangu	Dr. H. Bahrul Ilmie, M.Hum
10	AHMAD ITSNA FIKRI	2348101	A	Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Prestasi siswa di SDN 2 Borobudur Kabupaten Magelang	Dr. Eliyanto, M.Pd
11	RAHMAWAN HAMID	2348112	A	Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang	Dr. Benny kumiawan M.Pd. I
12	INNA NURMAFIYANTI	2348157	C	Manajemen Pembelajaran Kelas Berbasis Blok dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MA minhajut Tholabah	Dr. Atim Rinawati, M.Pd
13	FAHRUL UMAM	2348123	A	Pengembangan Manajemen Kegiatan Organisasi Kesiswaan Dan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam Dalam Pembinaan Budaya, Keagamaan Di Smp Negeri 1 Kebumen	Dr. Maryanto, M.Sc
14	RAHMAT AMIRUDIN	2348129	A	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Islam Al-Kahfi Somalangu	Dr. Muhyidin, M.Pd.I

Kebumen, 21 November 2024

Direktur Program Pascasarjana




Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701



**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
(IAINU) KEBUMEN**

Jln. Tentara Pelajar No. 25 Kebumen Telp./ Fax. : (0287) 385902
Website/ Email : www.pasca-ainukebumen.ac.id/ pascaainukbm@gmail.com

Nomor : In.11/X.10/PS/IAINU/D/ VIII/011/2025
Lamp. :
Hal : **Permohonan Ijin**

Kepada:
Yth. Kepala MI Ma'arif Karanganyar Magelang
Di Tempat

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Berkaitan dengan Tugas Akhir/Tesis Mahasiswa Pascasarjana IAINU Kebumen, maka kami memohon kepada Kepala MI Ma'arif Karanganyar Magelang berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami:

Nama : Rahmawan Hamid
NIM : 2348112
Judul penelitian : **"Manajemen Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Karanganyar, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang"**

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan dikabulkannya permohonan ini disampaikan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Kebumen, 14 Agustus 2025
Direktur,




Dr. Atim Rinawati, M.Pd
NIDN. 2126058701

NOTA KONSULTASI BIMBINGAN TESIS

No	Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan
1	30 November 2024	Pemantapan judul dan fokus penelitian
2	18 Mei 2025	Kaitkan teori dengan fokus penelitian
3	15 Juni 2025	Kurang Analisis Penelitian
4	22 Juni 2025	Masih banyak typo
5	19 Agustus 2025	ACC

Dosen Pembimbing



Dr. Benny Kurniawan, M.Pd.I

NIDN : 2110068702

RIWAYAT HIDUP



Nama : Rahmawan Hamid
Tempat, Tanggal Lahir : Musi Banyuasin, 03 Januari 1998
Agama : Islam
Alamat : 07/04, Desa Srimulyo, Kec. Tungkal Jaya, Kab. Musi Banyuasin, Sumatera Selatan
No. Telepon : 0878 1497 9498
Email : rahmawanae123@gmail.com
Orang Tua
Nama Ayah : Rudiyanto
Nama Ibu : Rustanti
Riwayat Pendidikan
Formal
2004 – 2010 : SD N Srimulyo
2010 – 2013 : SMP N 3 Tungkal Jaya
2013 – 2016 : SMK N 1 Tungkal Jaya
2016 – 2022 : IAIAN Purworejo
2023 – Sekarang : IAINU Kebumen
Pendidikan Non Formal
2016 – Sekarang : Pondok Pesantren An Nawawi Bejan