

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANA WIYAH ASAS ISLAMIAH SIPIN KOTA JAMBI

SKRIPSI



**LAILA TUROZIAH
NIM. 203190042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH ASAS ISLAMİYAH SIPIN KOTA JAMBI

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar serjana (SI) dalam
Manajemen Pendidikan Islam**



**LAILA TUROZIAH
NIM (203190042)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
JAMBI
2023**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Jalan Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 363636

NOTA DINAS

Lampiran

Kepada Yth

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Di Tempat

Assalamu'alaikum WrWb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan arahan sekaligus mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Laila Turoziah

NIM : 203190042

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Sudah dapat di ajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Uin Sultan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum WrWb

Jambi, 09 Mei 2023

Pembimbing I

Riftiyanti Safitri, S.Ag., M.Pd.I
NIP.197312032000032002



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Lintas Jambi-Muaro Bulian KM. 16 Simpang Sungai Duren Kab. Muaro Jambi 363636

NOTA DINAS

Lampiran

Kepada Yth

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi

Di Tempat

Assalamu'alaikum WrWb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan arahan sekaligus mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Laila Turoziah

NIM : 203190042

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di
Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Sudah dapat di ajukan kembali kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Uin Sultan Thaha Saifuddin Jambi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) dalam Manajemen Pendidikan Islam.

Dengan ini kami harapkan agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum WrWb

Jambi, 22 Mei 2023

Pembimbing II

Suci Fitriani, M. Sc. Ed
NIDN. 2011039404



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN STS Jambi, Jl. Jambi-Ma-Bulian Km.16 Simp. Sungai
Duren Kab. Muaro Jambi 36363

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul "" yang telah dimunaqasyahkan oleh Sidang Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN STS Jambi pada :

Hari : Senin
Tanggal : 26 Juni 2023
Jam : 14.00 – 15.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang II FTK Lantai I
Nama : Laila Turoziah
NIM : 203190042
Judul : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiysh Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Telah diperbaiki sebagaimana hasil sidang di atas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan pengesahan perbaikan skripsi.

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI			
No.	Nama	Tandatangan	Tanggal
1.	Dr. H. Syamsul Huda, M. Pd (Ketua Sidang)		26/07 2023
2.	Yuliana Affifah, S. Pd., M. Pd (Sekretaris Sidang)		02.08.2023
3.	Bawaihi, M.Pd.I (Penguji I)		26/07 - 2023
4.	Dr. Sumirah, M. Pd (Penguji II)		27/07 - 2023
5.	Riftiyanti Syafitri, M.Pd.I (Pembimbing I)		26/07 2023
6.	Suci Fitriani, M. Sc Ed (Pembimbing II)		26/7 2022

Jambi, Agustus 2023

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN STS Jambi



Andia Fadlilah, M.Pd

NIP. 19670711199203200

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dari Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

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

Apabila dikemudian hari di temukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terindikasi adanya unsur plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Mei 2023



Laila Turoziah
NIM. 203190042



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk orang-orang yang telah ikhlas berkorban dan membantu penulis dalam menyelesaikan studi untuk menggapai cita- cita. Untuk Ayah Sanal dan Ibu Sakilah, sebagai orang tua yang sangat penulis cintai, yang tiada henti- hentinya selalu memberikan motivasi serta mendoakan penulis agar bisa mencapai cita- cita yang diharapkan, semoga Ayah dan Ibu selalu diberikan kesehatan dan kasih sayang dari Allah SWT.

Tidak lupa untuk kaka tersayang Safinatunnajah, S. IP., MH dan adik tersayang Laili Rahawati yang aktif mengingatkan penulis untuk menyelesaikan kuliah, dan berdoa demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan studidi UIN STS ini. Yang selalu membuat penulis terharu karena kata-katanya. Skripsi ini tidak akan selesai sedemikian rupa tanpa doa dan dukungan dari mereka- mereka yang aku sayangi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَيْمَةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا ۖ وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar.

Mereka meyakini ayat-ayat Kami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulthha Jambi

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Serta para sahabat dan keluarga beliau yang telah memberikan suri tauladan dalam menjalani kehidupan di dunia dan di akhirat. Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu disamping rasa syukur yang tak terhingga nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT penulis juga menyampaikan rasa terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada ibu dan bapak yang telah membimbing mulai dari awal hingga penyelesaiannya penyelesaian skripsi ini. Serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Su'aidi MA, Ph. D, Dr. Selaku rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
2. Rafiqoh Ferwati, S.E.,M. El, selaku Wakil Rektor I, Prof. Dr. As'ad Isma, M.Pd selaku Wakil Rektor II, Dr. Bahrul Ulum,M.A. Selaku Rrektor III UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
3. Dr. Hj. Fadilah, M.Pd Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
4. Prof. Dr. Risnita, M.Pd, Dr. Najmul Hayat, M.Pd.I, Dr. Yusria, M.Ag Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
5. Dr. Mahmud MY, S.Ag., M.Pd dan Uyun Nafiah MS., Pd selaku Ketua dan sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
6. Riftiyanti Safitri, M.Pd.I selaku Pembimbing skripsi I dan Suci Fitriani, M.Sc.Ed selaku pembimbing II yang telah memberikan saran, bimbingan dan waktu kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

7. Segenap dosen serta karyawan jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
8. Terimakasih kepada tim siding munaqosah Dr. H. Syamsul Huda, M. Pd, selaku ketua sidang, Yuliana Affifah., M.Pd selaku sekretaris sidang, Bawaihi, M.Pd.I selaku penguji I, Dr. Sumirah, M.Pd selaku penguji II, Riftiyanti Syafitri, M.Pd.I selaku pembimbing I, Suci Fitriani, M.Sc. Ed selaku pembimbing II.
9. M. Suhaeri Syuhur, S. E selaku kepala Sekolah MTS Asas Islamiah Sipin Kota Jambi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Kepada sahabat dan seluruh teman-teman yang menjadi tempat bertukar pikiran serta menjadi penyemangat penulis

Jambi, Juni 2023

Laila Turoziah
NIM. 203190042



ABSTRAK

Nama : Laila Turoziah

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Penelitian ini membahas tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah asas slamiyah sipin kota jambi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi serta analisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Subyek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru dan staf administrasi. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala madrasah atau wakil kepala madrasah sedangkan informan tambahan ditentukan oleh guru dan staf tata usaha/pegawai. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja guru belum optimal, tetapi kepala madrasah selalu menerapkan kerja di siplin yang tinggi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Seperti upaya kepala madrasah dalam membangun kinerja guru. Kesulitan yang dihadapi kepala madrasah dalam membangun kinerja guru adalah kesibukan guru di luar jam sekolah. dalam membangun kinerja guru, yang dihadapi kepala Madrasah Asas Islamiyah ialah sarana dan prasarana yang terbatas dan kurangnya kesiapan mental.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Tsanawiyah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sulfha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sulfha Jambi



ABSTRACT

Name : Laila Turoziah

Department: Islamic Education Management

Title : *Principal's Strategy in Improving Teacher Performance in Madrasah Asa Sipin Islamic Principles, Jambi City*

This study discusses the strategy of the madrasah head in improving teacher performance in madrasah sipin slamiyah principles, Jambi city. This research was conducted using a descriptive qualitative approach with data collection techniques through interviews, observation and documentation as well as analysis through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research subjects were the head of the madrasa, deputy head of the madrasa, teachers and administrative staff. The key informants in this study were the head of the madrasa or deputy head of the madrasa, while additional informants were determined by the teacher and administrative/employee staff. From this research it can be seen that the strategy of the Madrasa Head in Improving Teacher Performance at the Asas Islamiyah Sipin Madrasa in Jambi City in improving teacher performance has not been optimal, but the madrasa head always applies work in high discipline and responsibility towards work. Such as the efforts of the head of the madrasa in building teacher performance. The difficulty faced by madrasah principals in building teacher performance is the busyness of teachers outside of school hours. In building teacher performance, the principal of the Asas Islamiyah Madrasah faces limited facilities and infrastructure and a lack of mental readiness.

Keywords: *Principal Strategy, Teacher Performance, Madrasah Tsanawiyah*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunthha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunthha Jambi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
PERNYATAAN ORSINALITAS	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
B. Kepala Sekolah	7
C. Strategi Kepala Sekolah.....	11
D. Kinerja Guru	12
E. Studi Relevan	20
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	24
B. Setting dan Subjek Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data.....	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
 1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

E. Teknik Analisis Data.....	29
------------------------------	----

BAB IV TEMUAN DAN PEM BAHASAN

A. Temuan Umum

a. Letak Geografis Lokasi Sekolah.....	39
b. Sejarah Sekolah.....	39
c. Visi dan Misi.....	40
d. Struktur Organisasi	43

B. Temuan Khusus

a. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.....	44
b. Hambatan Yang di Hadapi Kepala Madrasah dalam Membangun Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi	51
c. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.....	53

BAB V PENUTUP

A. Keimpulan.....	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nama guru dan Jabatannya.....	41
Tabel 1.2 Struktur Organisasi.....	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sufha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sufha Jambi

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1.** Data Responden
- Lampiran 2.** Instrumen Pengumpulan Data
- Lampiran 3.** Dokumentasi
- Lampiran 4.** Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5.** Daftar Riwayat Hidup

State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN
J A M B I

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga pendidikan merupakan salah satu lembaga yang harus ada di dalam negeri dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Lembaga nonformal, informal, dan formal adalah tempat dimana pengetahuan dan budaya ditransfer melalui praktik pendidikan. Mahasiswa diajak untuk memahami bagaimana pengalaman sejarah dan budaya dapat ditransformasikan ke dalam kehidupan mereka dan untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan tuntutan yang ada (Agus Suyanto, 2017 hal 11).

Kualitas guru adalah salah satu kriteria untuk menentukan apakah transmisi pengetahuan atau budaya berhasil. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas lembaga pendidikan dan sistem pendidikan pada umumnya adalah kualitas guru. Kemajuan pendidikan khususnya pendidikan formal di sekolah sangat tergantung pada kedudukan guru. Khususnya dalam hal pembelajaran guru adalah salah satu prediktor terpenting keberhasilan siswa.

Menurut Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk menumbuh kembangkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta mampu menjadi masyarakat yang demokratis dan tangguh.

Baik lembaga pendidikan maupun siswa memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja guru yang baik. Kompetensi yang dimiliki guru juga mempengaruhi kemampuannya untuk berfungsi dengan baik. Oleh karena itu,

dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat (1) tentang guru dan dosen disebutkan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik, yaitu kualitas yang membedakan seorang guru yang berkualitas.

Kualitas siswa secara tidak langsung dipengaruhi oleh ketidakmampuan guru dalam menyediakan sumber daya untuk proses belajar mengajar. Hanya instruktur yang memiliki ciri-ciri kepribadian dan keterampilan yang diperlukan untuk memfasilitasi pembelajaran. Tercapainya tujuan pendidikan sangat tergantung pada kemampuan guru dalam mengatur dan melaksanakan proses belajar mengajar.

Kualitas siswa secara tidak langsung dipengaruhi oleh ketidakmampuan guru dalam menawarkan sumber daya untuk proses belajar mengajar. Hanya guru yang memiliki ciri-ciri kepribadian yang diperlukan untuk melaksanakan proses pembelajaran. Unsur yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengatur dan melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Stephanie K. Marrus dalam Isnati dan M. Rizki Fajriansyah, “strategi” mengacu pada proses perencanaan eksekutif yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi dan merancang strategi dan inisiatif untuk membantu bisnis mencapai tujuan tersebut (Isnati dan M. Rizki Fajriansyah, 2019 hal.3).

Hal ini menunjukkan perlunya rencana pemimpin untuk pertumbuhan masa depan perusahaan atau organisasi. Strategi yang kami terapkan dan rencana yang kami buat untuk bisnis kami akan menentukan jenis organisasi yang akan kami pimpin di masa depan.

Pendidikan merupakan unsur yang paling berperan dalam peningkatan mutu pendidikan selain sebagai kepala madrasah seorang guru juga diberi tugas tambahan sebagai pemimpin yang mengendalikan suatu forum. Peran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

dan tanggung jawab kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sangatlah penting. Seperti yang diungkapkan Mulyasa pengelola sekolah harus terus berupaya meningkatkan dan memelihara hubungan kerjasama yang positif antara lembaganya dengan masyarakat dalam rangka membangun lembaga pendidikan yang efektif dan efisien.

Kepala madrasah harus membangun hubungan yang positif dengan para stafnya dalam rangka melaksanakan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Untuk membantu guru mencapai tujuan pendidikan kepala madrasah memiliki tugas untuk memberikan kepemimpinan. Kepala madrasah dapat secara langsung membantu instruktur dalam meningkatkan kapasitasnya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang berdampak pada siswa serta memperluas pengetahuan dan kemampuan mereka sebagai guru dan memberikan bantuan kepada mereka yang mengalami kesulitan belajar.

Pengawasan yang sinkron (kontinu) perlu dilakukan melalui kemajuan dalam kegiatan pelatihan pendidikan untuk menghasilkan guru yang berkualitas dan berkompeten (Atmodiwiryo Soebagio, 2011, hlm. 73). Menurut penjelasan di atas kepala madrasah harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pembinaan yang efektif dan menginspirasi guru untuk menyelesaikan berbagai tugas mereka, meskipun beberapa pendidik masih berjuang untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka meskipun menerima arahan dari atasan karena kurangnya rasa hormat untuk pembelajaran maupun masalah lainnya. Namun, sebagai seorang pemimpin yang harus tetap menunaikan tugas tersebut selama menjabat kepala madrasah tetap memiliki kewajiban untuk melakukannya.

Pada tahun ajaran 2021/2022 jumlah siswa di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah sebanyak 102 orang dengan jumlah 5 kelas. Jumlah guru yang mengajar di madrasah ini sebanyak 20 orang dan staf tata usaha sebanyak 1 orang. Sejak 2014 ia telah membuat banyak kemajuan akademik dan profesional yang semuanya tidak lepas dari upaya kolaboratif. Dalam hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tidak lepas dari strategi kepala madrasah untuk bekerja meningkatkan kualitas guru sehingga dengan kerjasama, infrastruktur pendukung dan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan akan lebih cepat tercapai. Siswa Madrasah Asas Islamiyah Tsanawiyah ini telah menorehkan prestasi baik di bidang akademik maupun ekstrakurikuler di masa lalu. Di bidang akademik pernah mengikuti Lomba Adzan Juara I dan Lomba Pidato Juara I di kota Jambi.

Hasil grand tour peneliti di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi sebagai salah satu Lembaga Pendidikan Formal tingkat menengah sebagaimana yang terjadi di madrasah asas Islamiyah sipin kota jambi bahwa terdapat masalah diantaranya yang pertama didapati kurangnya kinerja guru hal tersebut terlihat dari ketidak patuhan guru dalam mengikuti kegiatan rutin di madrasah. Yang kedua sering terjadi guru menjadi lengah dalam melaksanakan tugasnya dan terakhir kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas kegiatan belajar mengajar. Kepala madrasah selalu memberikan teguran dan arahan kepada guru yang sering terlambat pada waktu jam belajar dimulai.

Kepala madrasah dan segenap guru yang ada melakukan rapat satu kali dalam sebulan pada kegiatan rapat tersebut. Kepala madrasah membahas tentang kinerja guru misalnya jika ada guru yang tidak rajin atau kinerjanya kurang baik itu di bahas dalam forum tersebut bagaimana supaya itu bisa di atasi. Selain rapat tersebut membahas tentang kinerja guru juga membahas tentang sumbangan satu kali seminggu bersama siswa dan siswi. Sumbangan tersebut tidak lain untuk membantu para siswa atau siswi yang tidak mampu. Selain itu menurut penyampaian kepala madrasah bahwasanya pada tahun-tahun sebelumnya kinerja guru yang ada masih kurang baik. Dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti hal ini antara lain yang melatar belakangi penyusun untuk mengangkat masalah berkaitan dengan:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

“Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi “

B. Rumusan Masalah

Kesulitan-kesulitan tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut berdasarkan sejarah yang disebutkan di atas untuk membantu pemahaman dan perdebatan tentang masalah yang dihadapi.

1. Bagaiman Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi?
2. Apa Hambatan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi?
3. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi?

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis pilih, pembahasan merupakan fokus utama dari karya ilmiah ini, sehingga baik penulis maupun pembaca hanya memfokuskan pada masalah Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi , dalam tulisan ini.

D. Tujuan Penelitian.

Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dalam permasalahan yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.
2. Untuk Mengetahui Hambatan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.
3. Untuk Mengetahui Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.

Pembaca diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepala madrasah dan guru setelah penelitian ini selesai. Dengan kata lain manfaat dari penelitian ini menjadi tolak ukur untuk menentukan layak atau tidaknya masalah yang diteliti.

1. Manfaat Teoretis

Secara umum diharapkan temuan studi ini akan membantu pengelola madrasah meningkatkan efektivitas guru mereka. Dengan tujuan agar mereka dapat menjadi contoh yang berguna bagi lembaga lain penelitian ini khususnya mendorong pertimbangan metodologi peningkatan kinerja guru yang sekarang digunakan di sekolah dasar Islam.

2. Manfaat Praktis

Manfaat untuk organisasi pendidikan:

1. Memiliki kapasitas untuk menjadi sumber dalam mempraktekkan teknik-teknik untuk meningkatkan keefektivan guru.
2. Mendorong semangat dan kualitas kerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan dengan menyuntikkan beberapa motivasi ke dalam proses.
3. Dapat menjadi alat untuk menilai teknik membangun kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Strategi Kepala Madrasah

Kata "strategia" juga dikenal sebagai "strategos atau strategia," berasal dari kata Yunani yang juga dapat digunakan untuk merujuk pada manajemen senior suatu bisnis (Rahayu Puji Suci, 2019 hal 1). K. Marrus yang mengatakan bahwa strategi adalah proses penyusunan rencana pimpinan puncak yang difokuskan pada tujuan jangka panjang organisasi dan disertai dengan penyusunan metode atau upaya bagaimana mencapai tujuan tersebut. Pengertian kata "strategi" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia antara lain sebagai berikut: (Isnati dan M. Fajriyansyah 2019, hal 3).

Ilmu dan seni memanfaatkan semua sumber daya suatu bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di masa damai dan perang. Praktek memimpin pasukan dalam pertempuran atau dalam keadaan menguntungkan melawan musuh. Organisasi operasi yang cermat untuk mencapai tujuan tertentu (UU RI No. 20 Tahun 2003)

Menurut beberapa definisi strategi yang telah dikemukakan di atas rencana harus dibuat agar berhasil mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya. Padahal seperti yang dikatakan sebelumnya istilah kepala madrasah berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa strategi kepala madrasah adalah rencana terperinci yang dibuat oleh seorang pemimpin untuk memastikan sebuah lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Jenis Strategi Kepala Madrasah

Keterampilan kepemimpinan suatu organisasi adalah menentukan keberhasilannya. Pemimpin dalam konteks lembaga pendidikan yang

dimaksud adalah kemampuan untuk memilih sumber daya internal organisasi yang terbaik dan strategi yang tepat untuk mengelola organisasi. Ketepatan strategi yang ditetapkan oleh pimpinan suatu organisasi didasarkan pada pemikiran strategisnya dan pengalaman belajarnya dalam situasi lingkungan yang terus berubah. Metode ahli strategi diterapkan secara formal sebagai pemikiran strategis untuk menginformasikan pilihan manajerial (Sofian Assauri, 2013 hal 9).

Kepala madrasah saat ini menerapkan tiga teknik seperti yang dikemukakan oleh Lashway dalam Jerry untuk memenangkan kerjasama rekan kerja atau anggota dan mencapai tujuan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Strategi Hirarki Awal

Pemimpin madrasah yang menggunakan teknik hirarki seringkali menawarkan perspektif yang luas dan efisiensi. Penerimaan yang luas dalam mengelola organisasi serta melakukan pemantauan dan rutinitas yang direncanakan sebelumnya. Kepemimpinan kepala madrasah terkait langsung dengan peran kepala madrasah sebagai perencana, pengalokasi sumber daya, koordinator, pengawas, penyebar informasi dan analisis.

2. Strategi Transformasional

Dengan menginspirasi karyawan dan bawahan berbagi ide, nilai dan simbol teknik transformasional mencoba untuk memikat mereka ke dalam bidang pengetahuan dan menginspirasi mereka dengan persuasi, imajinasi, dan kekaguman. Penerimaan tujuan kelompok yang lebih cepat diperhatikan terhadap standar kinerja yang tinggi, stimulasi intelektual, dan penyajian model yang mencerminkan perilaku adalah karakteristik pemimpin yang menggunakan taktik transformasional. Ketika sebuah bisnis sedang mengalami perubahan



besar pendekatan transformasional lebih terfokus pada inspirasi dan menginformasikan tenaga kerja.

3. Strategi Fasilitatif

penerapan teknik fasilitasi kepemimpinan komunal, fleksibilitas, pemecahan masalah dan produktivitas madrasah. Teknik fasilitatif membuat rekan kerja menjadi teman di tempat kerja dan membantu mewujudkan tujuan. Ketika pemimpin dihadapkan pada keterbatasan sumber daya mereka sering mengambil tindakan kepala madrasah yang menggunakan strategi fasilitatif. Mereka membentuk tim kerja memberikan nasihat tentang koordinasi dan penyelesaian konflik membangun jaringan komunikasi terlibat dalam kerja sama politik dan bertindak sebagai panutan untuk visi kelembagaan (Jerry H. Makawimbang, 2012 hal. 39).

Namun pada hakikatnya adalah keputusan pandangan dan tindakan kepala madrasah dalam mempengaruhi staf, guru, karyawan dan siswa di sekolah beberapa ahli mengacu pada kualitas seperti yang disebutkan oleh Overton daripada menggunakan kata "strategi kepemimpinan". (Syafaruddin dan Asrul 2013, hal 145).

3. Tahapan Strategi

Manajemen strategis tidak sembarangan dijalankan tetapi harus dilakukan secara bertahap agar rencana yang dipilih sesuai dan benar-benar sesuai dengan keadaan. Ada banyak langkah dalam mempraktekkan manajemen strategis (Isnati dan M. Fajriyansyah 2019, hal 6):

1. Proses manajemen strategi.

Tiga langkah yaitu perumusan rencana, implementasinya dan evaluasinya, untuk membentuk proses manajemen strategis. Perencanaan strategis adalah nama lain untuk proses pengembangan strategi. Pembuatan strategi memerlukan pembuatan rencana jangka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

panjang untuk manajemen yang efisien (Fajar Supanto 2019, hal 45).

Memahami lingkungan organisasi atau lembaga sangat penting bagi seorang pemimpin. Kepala madrasah sebagai figur dalam sebuah lembaga pendidikan harus memiliki kesadaran terhadap lingkungannya agar tujuan lembaga tersebut sejalan dengan kebutuhan lingkungannya. Analisis Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats (SWOT) adalah salah satu strategi yang terkenal dan umum digunakan dalam analisis situasi.

Faktor-faktor tersebut dapat ditemukan dalam pendekatan metode dengan menggunakan analisis SWOT. Strategi yang efektif akan memaksimalkan kekuatan dan peluang sekaligus meminimalkan kelemahan dan bahaya. Ini adalah premis yang mendasari analisis mereka (H. Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab 2017, hal 10). Ini adalah penjelasan yang lebih menyeluruh dari masing-masing komponen ini:

a. Strengths (kekuatan)

Kekuatan adalah aset kemampuan atau keunggulan lain dibandingkan dengan pesaing dan tuntutan fundamental yang dipuaskan atau diupayakan oleh perusahaan, institusi atau kelompok untuk dipuaskan. Kekuatan organisasi dan kelembagaan di lingkungan sebanding.

b. Weaknesses (kelemahan)

Kinerja organisasi dan lembaga secara signifikan terhambat oleh kelemahan yaitu keterbatasan atau defisit sumber daya, keahlian dan kemampuan yang tersedia. Peluang adalah keadaan yang sangat penting yang sangat menguntungkan bagi bisnis atau lembaga yang beroperasi di lingkungan tertentu. Peluang dapat ditemukan dalam tren yang signifikan.



Kepala madrasah yang baik akan mempertimbangkan faktor-faktor di atas. Agar tidak tergesa-gesa dalam menetapkan rencana strategis dan memastikan bahwa rencana tersebut mencerminkan kebutuhan dan aspirasi yang dituntut oleh lingkungan. Menetapkan misi, bisnis, organisasi dan lembaga pendidikan serta tujuan yang ingin dicapai mengembangkan strategi, dan menetapkan pedoman kebijakan adalah bagian dari proses perumusan rencana (H. Abd. Rahman Rahim dan Enny Radjab, 2017 hal. 13).

2. Implementasi Strategi

Proses penerapan rencana dan kebijakan melibatkan pembuatan program, anggaran dan prosedur (Fajar Supanto 2019, hal 45). Menunjukkan kebutuhan di dalam organisasi untuk menetapkan tujuan tahunan, membuat kebijakan, menginspirasi anggota tim dan mengalokasikan dana untuk menerapkan strategi (rencana) yang dikembangkan sebelumnya (Isniati dan M. Fajriyansyah, 2019, hal 6).

Sudah menjadi rahasia umum bahwa tahap ini adalah yang paling menantang. Karena rencana tindakan harus realistis dan bukan hanya angan-angan saja harus berjalan sesuai harapan. Disiplin, pengorbanan waktu, tenaga dan pengorbanan diperlukan selama fase ini. Lebih realistis menggambarkan tahap ini sebagai seni daripada ilmu karena keberhasilannya bergantung pada kemampuan mengelola dan menginspirasi rekan satu tim.

3. Evaluasi Strategi.

Evaluasi strategi mengakhiri tahap manajemen strategis. Kata "evaluasi" dan "strategi pengendalian" sering digunakan dalam karya sastra lainnya. Amirullah, seperti yang tertulis dalam bukunya. Tujuan manajer selama evaluasi adalah untuk memastikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pendekatan yang dipilih diterapkan dengan tepat dan mengarah pada hasil yang diinginkan (Amirullah, 2015, hal 90).

Pengendalian strategis adalah jenis pengendalian organisasi tertentu yang berfokus pada pengamatan dan pelaksanaan prosedur manajemen strategis. Berbeda dengan Amirullah yang menegaskan bahwa pengendalian strategi pengendalian mengawasi strategi yang digunakan mencari masalah atau perubahan pembenarannya dan melakukan perbaikan yang sesuai (Nazarudin, 2018, hal 8).

4. Kepala Madrasah

Seorang guru dengan tanggung jawab yang luar biasa mengawasi dan mengelola lembaga pendidikan seperti madrasah atau sekolah adalah kepala madrasah. Wahyusumidji menambahkan kepala madrasah adalah seorang instruktur fungsional yang bertugas mengawasi madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (Mamlukhah, 2014 hal 142).

Dalam Al-Qur'an An-Nisa ayat 59 yang berbunyi "Hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan Rasulnya dan ulil amri di antara kamu" Allah SWT menegaskan peran kepala madrasah sebagai pemimpin. Jika Anda benar-benar percaya kepada Allah hari berikutnya akan lebih penting bagi anda dan akan memiliki hasil yang lebih besar jika anda mengembalikan perbedaan pendapat kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasulnya (sunnah) (QS. An-Nisa': 59).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah seseorang yang memimpin dan memiliki kewenangan penuh terhadap suatu lembaga pendidikan karena dalam hal ini madrasah mengacu pada lembaga pendidikan Islam.

5. Kompetensi Kepala Madrasah

Apabila seseorang telah menguasai keterampilan kerja memiliki suatu bakat yang relevan dengan bidangnya maka diharapkan



ia akan kompeten dan mahir dalam bidang yang dimilikinya. Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan tertentu agar dapat mengelola sekelompok lembaga pendidikan secara efektif.

Menurut Supandi kompetensi lebih dari sekedar informasi adalah kumpulan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi melibatkan keterampilan tertentu yang khas dan spesifik dalam kaitannya dengan kualitas peran atau aktivitas yang dilakukan serta kemampuan kognitif, kondisi afektif, nilai dan faktor lainnya. (Wahyudi, 2019 hal 28).

Akibatnya kemampuan kepala madrasah dalam mengambil keputusan bahkan memecahkan masalah ditunjukkan oleh pengetahuan, kemampuan dan nilai-nilai mendasar yang tercermin dalam cara berpikir dan berperilaku yang konsisten. Menurut Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018, setiap kepala madrasah wajib memenuhi standar kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Seseorang hanya dapat membedakan kepribadian dari tindakan, suara, penampilan dan cara berpakaian mereka. Kepribadian adalah konsep abstrak bervariasi dari individu ke orang. Akibatnya kepribadian dan psikologi terkait erat khususnya dalam psikologi kepribadian. Menurut PMA No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, kompetensi kepribadian ini mencakup beberapa hal antara lain:

- a. membangun budaya dan etiket yang baik dan jadikan diri kita sebagai panutan untuk kelas.
- b. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki sikap positif.
- c. Memiliki ambisi yang membara untuk maju ke posisi kepala sekolah atau madrasah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- d. Bersedia mendengarkan keluh kesah bawahan selama menjalankan tugas dan aktivitasnya.
- e. Mampu bekerja secara efisien dalam menjalankan tugasnya dan
- f. Mereka harus termotivasi dan cukup berbakat untuk menduduki posisi kepala madrasah.

2. Keterampilan Manajemen

Kepala madrasah tidak hanya mampu melakukan tata cara manajemen yang berkaitan dengan tugas manajemen tetapi juga harus memahami dan mempraktekkan seluruh isi kegiatan pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah kompetensi manajerial mencakup beberapa aspek antara lain:

- a. Perencanaan untuk madrasah harus diatur dengan cara ini.
- b. Seiring berkembangnya lembaga itu harus dimodifikasi untuk memenuhi persyaratan yang diperlukan.
- c. Di lembaga bergengsi dengan tujuan memanfaatkan sumber daya manusia madrasah dengan sebaik-baiknya.
- d. Menerapkan pertumbuhan kelembagaan dan melakukan perubahan untuk menjadi organisasi pembelajar yang berhasil.
- e. Membangun lingkungan yang mendorong pembelajaran untuk anak-anak dan menumbuhkan suasana madrasah yang mendukung dan kreatif.
- f. Memanfaatkan pemberdayaan staf dan guru secara maksimal.
- g. Memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana di madrasah.
- h. Bangun koneksi dengan lingkungan sekitar untuk mendapatkan dukungan ide, pembiayaan, dan sumber daya Pendidikan.
- i. Persiapkan siswa untuk tahun akademik yang akan datang dan awasi siswa saat ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- j. Mencocokkan kurikulum yang digunakan dengan tujuan pendidikan secara keseluruhan.
- k. Akuntabilitas, penggunaan dan transparansi keuangan untuk mencapai tujuan lembaga administrasi madrasah harus dikelola dengan baik.
- l. Pengelolaan unit layanan khusus di madrasah diperlukan untuk menunjang efektivitas pembelajaran di mdrasah.
- m. Menggunakan SIM (Sistem Informasi Manajemen) untuk pengembangan program dan pengambilan keputusan.
- n. Kemajuan madrasah harus memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- o. Melacak, menilai dan melaporkan bagaimana program madrasah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengambil tindakan korektif yang sesuai.

6. Tugas Umum Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin di sebuah madrasah kepala madrasah tentunya memiliki tanggung jawab. Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah memiliki berbagai tanggung jawab antara lain sebagai manajer, administrator, pengawas, dan guru.

Kepala madrasah akan memperoleh lingkungan kerja yang damai dengan terlibat dalam kegiatan kepemimpinan. Pendidik dapat menumbuhkan suasana yang mendorong guru profesional di bidang pendidikan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif dalam rangka memajukan tujuan pendidikan. Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya dalam catatan Ngalim Purwanto Erjati Abbas (Erjati Abbas 2017 hal 66).

1. Lakukan perjalanan observasi.
2. Memberi nasihat kepada guru tentang metode pembelajaran yang efektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Personal murid atau menyelesaikan masalah yang dihadapi murid.
4. Selenggarakan konferensi atau pertemuan.
5. Mengadakan pembicaraan dalam kelompok.

1. Terapkan peningkatan

Salah satu unsur pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan standar pendidikan adalah kepala madrasah. Oleh karena itu kepala madrasah harus mampu menyadari tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berikut tanggung jawab umum kepala madrasah:

- a. Jalan komunikasi

Saat memimpin kepala madrasah berperan sebagai penyampai informasi. Pimpinan madrasah harus senantiasa mengetahui setiap fakta yang berkaitan dengan bagaimana pendidikan dilaksanakan di madrasah.

- b. Akuntabel dan bertanggung jawab

Segala keputusan yang dibuat oleh para wali dan staf kepala madrasah menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab kepala madrasah mencakup perilaku guru, siswa, staf dan orang tua siswa.

- c. Kapasitas untuk menangani tantangan

Kepala madrasah harus mampu menangani berbagai persoalan yang muncul akibat keterbatasan waktu dan sumber daya. Apa pun kendalanya, kepala madrasah harus mampu mengatur dan memprioritaskan tugas dengan cepat dan tepat jika kepentingan bawahan dan tujuan madrasah bertabrakan.

- d. Analisis dan konseptualisasi

Pemimpin madrasah harus mampu menganalisis suatu masalah atau permasalahan sekaligus kemudian memberikan solusi yang luwes. Lebih dari itu setiap karya harus dipandang sebagai satu totalitas yang terhubung satu sama lain.



- e. Sebagai mediator dan arbiter

Konflik antara kepala madrasah bahkan guru dan murid merupakan hal yang lumrah terjadi di madrasah karena mereka terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang. Kepala madrasah harus mampu menyelesaikan perselisihan yang timbul.
- f. Sebagai politikus

Situasi berikut memungkinkan pengembangan peran kepala madrasah secara efektif:

 - a. Mampu menciptakan prinsip-prinsip jaringan yang mengakui tanggung jawab satu sama lain.
 - b. Buat aliansi dengan kelompok-kelompok seperti organisasi siswa, asosiasi profesional, dll.
 - c. Menjalin kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan untuk memungkinkan pelaksanaan berbagai tugas.
- g. Sebagai duta besar

Kepala madrasah berfungsi sebagai perwakilan resmi lembaga di berbagai pertemuan.
- h. Pengambilan keputusan yang menantang

Masalah pasti muncul di setiap organisasi dalam hal yang sama dan tantangan yang berbeda memang selalu muncul. Selain itu kepala madrasah seharusnya bekerja dengan cara menunjukkan kemampuannya untuk menyelesaikan tantangan (Donni Juna Priansa dan Rismi Somad, 2014 hal 51-52).

7. Kinerja Guru

Kinerja ialah tingkat keberhasilan atau hasil kerja digunakan untuk menggambarkan kinerja para staf dan guru. Dalam tempat kerja mengacu pada tindakan atau apa yang ditunjukkan seseorang melalui tugas yang diberikan (Imron Fauzi 2018 hal 181).



Dalam hal ini kesuksesan bukanlah hasil dari suatu tindakan, melainkan kesuksesan yang terikat pada kerja keras seseorang di lembaga pendidikan untuk mencapai suatu tujuan. Kata "kinerja" berasal dari gagasan kinerja. Orang lain melihat kinerja sebagai hasil atau apresiasi kerja seseorang. Istilah "kinerja" di sisi lain lebih umum dan merujuk pada tindakan melakukan pekerjaan dan hasilnya.

Seperti yang diperdebatkan Kane di Abd. Majid, sukses adalah representasi dari bakat atau kemampuan daripada kualitas yang dimiliki seseorang dan sudut pandang ini menunjukkan bahwa sukses adalah wuju dan keterampilan dalam bentuk kerja nyata mengacu pada hasil yang terkait dengan fungsi yang dicapai selama jangka waktu yang telah ditentukan (Abdul Majid 2018, hal 9–10).

Dari beberapa definisi yang diberikan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari kerja dan lebih luas lagi bukan hanya hasil kerja tetapi juga proses kerja. Itu juga bisa dilihat sebagai pencapaian tenaga kerja guru dalam kata yang paling sederhana adalah orang yang memberikan pengetahuan kepada siswa. Menurut komunitas yang lebih besar tenaga kependidikan bekerja di berbagai tempat, termasuk rumah, masjid, mushola dan bangunan keagamaan lainnya selain lembaga pendidikan formal. Dalam masyarakat seorang guru harus menjaga wibawa dan etika sebagai guru agar orang-orang menghormati.

Unsur yang paling menentukan dalam kelangsungan pendidikan adalah instruktur. Guru sangat penting untuk perencanaan kelembagaan dan pelaksanaan kurikulum. Untuk kelas mereka guru membuat, menerapkan dan merencanakan kurikulum. Akibatnya, guru juga berkontribusi dalam penilaian dan perbaikan kurikulum (E. Mulyasa 2010, hal. 3).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Seorang guru harus berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena merupakan peran profesional. Tanggung jawab seorang guru sebagai seorang profesional harus memiliki efek pada siswa mereka sebagai pendidik, guru, pelatih dan peneliti. Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil akhir dari pekerjaan atau prestasi kerja yang diselesaikan oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kurikulum atau kegiatan belajar mengajar termasuk perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pembelajaran evaluasi.

1. Dimensi Guru

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah memenuhi standar atau belum dan sudah baik atau belum, maka harus digunakan suatu standar dalam penilaian kinerja guru. Meskipun kriteria pengetahuan, kemampuan dan kecenderungan serta metode dan unit penilaian, pengalaman lapangan dan praktik klinis, semuanya dapat dijadikan sebagai penanda kinerja guru. Perbedaan, persyaratan, kelayakan, kinerja, dan manajemen sumber daya. Standar untuk mengukur kinerja guru mencakup prosedur yang disebutkan di atas.

termasuk pengetahuan, keterampilan, metode penyampaian, dan berbagai pengalaman, serta keterampilan praktis, hasil kualifikasi, status kepegawaian, dan pertumbuhan profesional (Supardi 2013, hal 48–49). Standar Proses Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007, yang meliputi hal-hal berikut yang menjadi acuan dalam dimensi penilaian kinerja guru: (Hal 3 Sekretariat Negara RI Tahun 2007)

a. Perencanaan proses pembelajaran.

Merencanakan proses pembelajaran mencakup penentuan tujuan yang harus dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran metode yang akan digunakan untuk menentukan apakah tujuan tersebut telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tercapai, materi yang akan diberikan disiapkan dan pelajaran yang akan diajarkan, serta cara terbaik untuk mengajar dan menyampaikan materi melalui diskusi atau penggunaan media (E. Mulyasa 2007, hal 216).

Perencanaan suatu kegiatan sangat mempengaruhi hasil maka RPP dalam hal ini dapat berfungsi sebagai:

1. Pedoman yang harus diikuti oleh guru dalam melakukan kegiatan pendidikan agar lebih terarah dan berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.
2. sebagai landasan utama bagi instruktur dan peserta didik membangun upaya pencapaian kompetensi dasar dan menetapkan indikasinya.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran melibatkan guru dan siswa bekerja sama dalam proyek bersama untuk bertukar dan menganalisis pengetahuan yang dimaksud untuk menjadi ilmu pengetahuan bagi siswa. Pengetahuan ini menjadi dasar untuk belajar terus menerus dan diantisipasi untuk menjadi lebih baik. Perubahan tersebut membangun proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif dan efisien, yang menyebabkan perubahan perilaku yang signifikan yang menghasilkan manfaat yang menguntungkan bagi mereka.

Proses belajar yang berhasil menghasilkan perubahan pada kecerdasan, berpikir kritis, kreativitas, serta kepribadian dan perilaku seseorang tergantung pada kebiasaan dan pengalaman tertentu. Integrasi guru ke dalam proses pengajaran inilah yang membuat proses pembelajaran berhasil. Dorong anak-anak untuk mengeksplorasi imajinasi mereka dengan bantuan guru.

Agar pembelajaran berjalan lancar peran guru dalam situasi ini sangat penting. Selain menyiapkan bahan dan prosedur pembelajaran,



guru juga harus mengetahui dan memahami kondisi siswanya. Ada berbagai bidang pembelajaran yang saling terkait yang juga cukup dieksplorasi di salah satu bagian ini dapat mempengaruhi bagaimana proses pembelajaran berperilaku dalam kegiatan belajar dan mengajar. Komponen-komponen berikut membentuk proses pendidika pembelajaran:

1. Tujuan

Tujuan pelajaran ialah menjelaskan materi apa yang akan di sampaikan dan dipelajari. Semua kegiatan dalam sistem pendidikan dipandu dan dirujuk oleh komponen tujuan.

2. Peserta Didik

Anggota masyarakat yang secara aktif terlibat dalam pembelajaran mengejar potensi mereka melalui berbagai jalan, tingkat pendidikan, dan program.

3. Pendidik guru

Pembelajaran tidak dapat dikomunikasikan secara efektif tanpa seorang pendidik. Dalam masyarakat pendidik adalah orang yang mengendalikan perilakunya untuk memajukan kegiatan pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai dosen (sebutan untuk pendidik di lembaga pendidikan yang tinggi) tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan yang mengambil bagian dalam instruksi perencanaan.

4. Kurikulum

Adalah kumpulan rencana dan kesepakatan (berupa kegiatan dan pengalaman belajar) mengenai tujuan, informasi yang akan disampaikan alat yang akan digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dan cara yang akan digunakan untuk mencapai pendidikan yang diinginkan.



5. Manajemen

Segala aspek proses pembelajaran yang mempengaruhi isi pembelajaran atau bahkan lingkungan pembelajaran perlu dikelola dengan baik. Yang dimaksud dengan “manajemen” adalah semua tindakan yang dilakukan untuk memfasilitasi berkembangnya suatu proses pembelajaran meliputi kegiatan perencanaan (Planning-P), pengorganisasian (Organizing-O), pelaksanaan (Actuating-A), dan pengendalian (Controlling-C). Ini disebut sebagai empat pilar manajemen kinerja profesional untuk pendidik.

6. Struktur dan Jadwal Waktu

Struktur dan jadwal memberikan perincian tentang bagaimana tugas akan dilakukan dan waktu untuk menyelesaikan tujuan.

7. Materi

Sangat jarang semua persyaratan lain dipenuhi tetapi media pembelajaran tidak siap membuat pembelajaran menjadi tidak mungkin. Ini adalah salah satu komponen penting yang harus ada. Hal-hal penting yang harus dikomunikasikan infrastuktur dan memastikan siswa memahami materi pembelajaran agar mereka dapat mencapai tujuan mereka.

Kurikulum seperti disebutkan sebelumnya adalah serangkaian bahan ajar yang disusun secara metodis. Kurikulum ini berperan sebagai roadmap pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang tidak hanya didasarkan pada kurikulum berbasis isi tetapi juga perlu diarahkan pada kurikulum berbasis aplikatif dan generatif.

8. Alat Bantu, Media dan Sumber Belajar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Semua teknologi yang tersedia untuk pengiriman pesan secara kolektif disebut sebagai media. Siswa akan lebih mudah memahami materi yang disajikan jika alat dan media digunakan dalam sesi tersebut. Untuk mendorong kegiatan belajar mengajar berlangsung dalam pikiran dan hati mereka siswa dapat menggunakan media pembelajaran untuk merangsang pikiran, perasaan dan kemampuan mereka.

Penggunaan media yang efektif dapat membantu siswa belajar lebih banyak, lebih mudah memahami apa yang dipelajarinya dan mengembangkan keterampilannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

c. Penilaian hasil pembelajaran.

Proses pengumpulan dan analisis data untuk memastikan pencapaian hasil belajar disebut evaluasi hasil belajar. Setiap satuan pendidikan juga wajib melakukan penilaian untuk melihat seberapa sukses rencana yang telah dilaksanakan. Pencapaian keterampilan yang dituangkan dalam Kriteria (Standar Dasar dan Kemampuan) dan kriteria kemampuan lulusan harus diukur sebagai bagian dari penilaian guru terhadap hasil belajar. Asesmen yang sah adalah data dan informasi dari proses dan hasil pembelajaran yang menggunakan instrumen pengukuran kompetensi yang tepat untuk menilai apa yang seharusnya dievaluasi dan bukan sebaliknya.

Evaluasi bersifat objektif artinya tidak terpengaruh oleh subjektivitas evaluator atau variasi agama, sosial, ekonomi, budaya, bahasa, gender dan ikatan emosional antara guru dan murid. Evaluasi adalah apa adanya guru bebas mengevaluasi kemajuan belajar siswa. Dengan kata lain anda dapat menjelaskan kepada semua orang yang berkepentingan tentang proses evaluasi, standar evaluasi, dan alasan pemilihan hasil belajar siswa. Keadilan diperlukan saat mengevaluasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

hasil belajar. Dengan kata lain anak-anak tidak akan diuntungkan atau dirugikan jika hasil belajar dinilai berdasarkan kebutuhan khusus, variasi latar belakang dan perbedaan lain yang dicantumkan. Integrasi evaluasi diperlukan dengan kata lain kegiatan pembelajaran tidak akan lengkap tanpa evaluasi instruktur terhadap hasil pembelajaran.

Diperlukan evaluasi yang komprehensif dan berkelanjutan sederhananya guru mengevaluasi hasil belajar dengan menggunakan berbagai alat penilaian yang dapat diterima untuk melacak kemajuan keterampilan siswa dengan tetap memperhitungkan semua elemen kemampuan siswa. Evaluasi harus dilakukan secara sistematis konsekuensinya berjalan sesuai jadwal dan langkah demi langkah sesuai dengan praktik yang diterima. Diperlukan evaluasi yang bertanggung jawab dengan kata lain apa yang ditemukan selama pemeriksaan dapat dipertimbangkan dalam hal teknologi, prosedur, dan hasil. Tolak ukur atau standar harus digunakan sebagai dasar evaluasi. Berdasarkan sejauh mana kemampuannya telah tercapai penilaian guru terhadap hasil belajar membuahkan hasil.

d. Pengawasan proses pembelajaran

Menulis bahwa kegiatan monitoring, supervisi, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan digunakan untuk mengawasi proses pembelajaran ini (Aswan Zain Djamarabahri 1997 hal 48).

2. Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yang juga menunjukkan keterampilan, kemampuan dan otoritas adalah asal kata "kompetensi". Guru juga harus memegang gagasan tentang kompetensi guru agar dapat melakukan tugasnya sebagai pendidik secara efektif yang menuntut mereka untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

tanggung jawab terhadap murid yang dididiknya (Gunawan 2018, hal. 20).

Guru dan dosen harus memiliki profesional kredensial akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mereka juga harus sehat jasmani dan rohani (Miftah Toha 2008 pada ha 125). Oleh karena itu dua unsur yang harus dimiliki seorang guru adalah kualifikasi dan kompetensi. Menurut buku Shyful Sagara guru harus memiliki keterampilan sendiri untuk mendidik dan membantu siswa belajar. Dengan kata lain guru harus memiliki berbagai keterampilan termasuk:

- a. Masyarakat
- b. Kemampuan bekerja sama dan melaksanakan tugas sesuai peran sosial.
- c. Guru harus mampu berpikir kritis dan metodelis.

Untuk memenuhi tuntutan zaman yang terus berkembang, pengajar harus memiliki dorongan untuk secara konsisten memajukan kecakapan intelektual. Pemajuan dukungan dan pengembangan keprofesian bakat peserta didik selama proses pendidikan dan pembelajaran merupakan salah satu tanggung jawab guru. Ini menghasilkan tujuan pendidikan dan pembelajaran yang tinggi, efektif, dan efisien, yang semuanya dipenuhi untuk mencapai keberhasilannya. (Nurgiyantoro dalam Gunawan dkk. (2008).

ada empat jenis kompetensi guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu penguasaan RPP kemampuan mendiagnosa perilaku siswa kemampuan melaksanakan proses pembelajaran dan kemampuan menilai hasil belajar siswa. Seorang guru yang berbakti harus memiliki kemampuan atau kompetensi dasar sebagai berikut agar memenuhi kriteria guru yang berkualitas:



a. Kemampuan pedagogis

Menurut PP No. 19 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan khususnya pada Pasal 28 (3) kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi memahaminya, merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan membantu peserta didik dalam merealisasikannya berbagai potensinya. Istilah “kompetensi pengelolaan pembelajaran” digunakan oleh depdiknas untuk menggambarkan kompetensi ini. Keterampilan tersebut meliputi kemampuan mengelola interaksi atau melaksanakan prosedur belajar mengajar serta kemampuan membuat program pengajaran dan pembelajaran. Pengertian ini tidak jauh berbeda dengan apa yang telah dikatakan sebelumnya (Imron Fauzi 2008, hlm. 145–146).

b. Kompetensi Kepribadian

Adalah kualitas pribadi yang mengidentifikasi kepribadian seorang guru yang mantap, stabil, dewasa, bijaksana dan berwibawa, menjadi panutan bagi anak-anak dan memiliki kode moral yang tinggi.

c. Kompetensi Sosial

Kapasitas guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara produktif dengan siswa dan masyarakat setempat sebagai anggota masyarakat terkait dengan kompetensi ini.

d. Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan “kompetensi profesional guru” adalah seperangkat keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menduduki jabatan pendidik (guru). Keterampilan ini berkaitan dengan penguasaan bahan ajar pada bidang studi yang luas dan mendalam dimana guru terlibat secara aktif dan menyeluruh. menggabungkan penambahan pemahaman ilmiah dan pengetahuan



guru tentang materi ilmiah yang menyusun kurikulum (Jamil Suprihatiningrum 2013, hal 100).

Sepuluh keterampilan dasar diperlukan dari semua instruktur selain empat keterampilan profesional ini. Berikut ini adalah beberapa dari keterampilan dasar ini:

1. Memahami dasar-dasar pembelajaran.
 2. Menguasai bahan ajar.
 3. Kapasitas untuk mengawasi prakarsa Pendidikan.
 4. Kapasitas untuk memimpin kursus kapasitas untuk mengawasi prakarsa Pendidikan.
 5. Kemampuan berdiskusi dengan sesama siswa selama proses belajar mengajar.
 6. Mengevaluasi hasil belajar siswa.
 7. Mampu memahami dan menterjemahkan kurikulum.
 8. Memahami prinsip dan hasil pengajaran.
 9. Mengetahui program dan fungsi bimbingan dan konseling.
 10. Mengetahui dan merencanakan administrasi pembelajaran.
- (Jamil Suprihatiningrum 2013 hal 210).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

B. Studi Relevan

Peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan pada bab II, antara lain:

1. Bella Rosalina, “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsnowiyah Darul Hikmah Tawang Sari Tulungagung”, Tahun 2020. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Tulungagung. Menurut temuan dari penelitian sebelumnya, guru berusaha untuk memajukan pengetahuan dan kemampuan mereka. Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kesejajarannya meliputi pemanfaatan teknik penelitian kualitatif dan pembahasan strategi kepala madrasah. Meskipun terdapat perbedaan pada komponen kedua, motivasi guru telah menjadi subjek studi yang lebih baru. Namun, fokus penelitian ini adalah pada kinerja instruktur. Subyek penelitian dalam studi sebelumnya termasuk wakil kepala sekolah daripada murid. namun dalam penelitian ini melibatkan siswa, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah.
2. Hamsiah Djafar dan Nur Hafizan N, “Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMK Muhammadiyah 3 Makassar”, 2018. Jurnal Alaudin Makassar, IDAARAH UIN. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu, motivasi kepala sekolah berdampak pada produktivitas guru dan pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar.

Ada persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dan penelitian selanjutnya. Keduanya menilai kinerja guru, yang merupakan kesamaan. Penggunaan metodologi kuantitatif dalam penyelidikan sebelumnya adalah apa yang membuat perbedaan. sedangkan metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

3. Moch. Abdurrozzaq, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu”. 2017. Skripsi IAIN Lampung oleh Raden Intan. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendekatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, yang meliputi pendampingan, pemantauan, dan mendorong disiplin staf, memotivasi anggota staf, dan pemberian penghargaan telah berjalan efektif tetapi tidak sempurna. Kedua paralel dan kontras ada dalam penelitian ini. Kesejajarannya meliputi penggunaan metodologi penelitian kualitatif, pemeriksaan efektivitas guru dan strategi kepala sekolah. Penelitian sebelumnya lebih berkonsentrasi pada strategi kepala sekolah, meskipun ada perubahan tujuan penelitian. sedangkan fokus kajian ini adalah pendekatan yang diambil dan tantangan yang dihadapi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pada hakikatnya penelitian kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan antara lain: pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, kedua metode ini menyajikan secara langsung hakekat hubungan antara peneliti dan responden, ketiga metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Lexy J. Moleong 2002, hal 5).

Disimpulkan bahwa metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana peneliti diharuskan untuk menggunakan data sebagai instrumen untuk mereka sendiri yang akan digunakan. Peneliti dituntut untuk dapat beradaptasi, bijaksana, tetapi jauh ketika mereka berusaha untuk mendapatkan wawasan imajinatif ke dalam dunia responden. Pada intinya ada berbagai kegunaan penelitian kualitatif ini antara lain:

1. Saat berhadapan dengan banyak realitas menyesuaikan metode kualitatif lebih sederhana.
2. Sifat hubungan antara peneliti dan responden secara eksplisit disajikan oleh metode ini.
3. Pendekatan ini lebih fleksibel dan peka terhadap situasi yang berbeda.

Dalam penelitian kualitatif peneliti adalah alat yang paling penting. Triangulasi kombinasional digunakan untuk pengumpulan data penalaran induktif digunakan untuk analisis data dan penekanan ditempatkan pada makna daripada generalisasi dalam temuan penelitian.

B. Setting dan Subjek Penelitian

1. Setting Penelitian

Tujuan penelitian tindakan kelas adalah untuk menyelidiki kegiatan kelas yang muncul secara sadar. Penelitian tindakan kelas yang dilakukan untuk tugas ini dilakukan dengan bermitra dengan instruktur dengan guru kelas sebagai pelaksana.

Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi penulis melakukan penelitian. Pertimbangan penulis ingin mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam pemilihan lokasi penelitian terlebih dahulu mengecek lokasi. Peneliti lebih mudah melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien karena untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi serta keadaan geografis. Faktor-faktor semuanya berperan dalam keputusan para peneliti masalah yang akan diteliti memang benar adanya dilokasi tersebut.

- a. Ketika transportasi, biaya, dan waktu diperhitungkan, lokasi penelitian cukup menguntungkan bagi para peneliti.
- b. Peneliti adalah mahasiswa ppl uin sts Jambi.
- c. Madrasah Tsanawiyah Islamiyah Sipin di Kota Jambi menjadi tempat pelaksanaan awal penelitian ini.

2. Subjek penelitian

Sumber dan jenis data diperkenalkan di bagian ini. Deskripsi berisi informasi yang dibutuhkan untuk mengumpulkan data, subjek atau informan yang perlu saya wawancarai dan petunjuk ke mana harus mencari dan bagaimana mengumpulkan informasi untuk menjamin keakuratannya. Karena generalisasi sering dibuat menggunakan metode kuantitatif (Skretariat, 2017 hal 47).

Orang-orang yang akan dijadikan subjek penelitian dalam penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pihak-pihak yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dan kinerja guru tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

Pada bagian ini sumber dan jenis data diperkenalkan. Deskripsi berisi informasi yang peneliti inginkan, informan atau individu yang harus teliti dan petunjuk di mana mencari dan mengumpulkan informasi untuk menjamin keakuratannya. Jumlah pengamatan jarang digunakan karena generalisasi sering dilakukan melalui pendekatan kuantitatif.

Subjek data dikumpulkan adalah sumber data dalam penelitian kualitatif. Sumber data dapat diperoleh di perpustakaan melalui publikasi seperti surat kabar, buku dokumen resmi, selain informan dan responden. (Sugiyono 2012 hal. 29 Sugiyono).

a. Data primer

Data primer adalah jenis data yang langsung tersedia bagi pengumpul data dengan kata lain, peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkannya melalui observasi atau wawancara langsung dengan sumber data (Sugiyono 2016, hal 137).

Sumber penelitian data yang dikumpulkan oleh para ilmuwan langsung dari sumber primer atau dari lokasi penelitian melalui wawancara informan dan observasi langsung terhadap item penelitian. Pendokumentasian resmi yang dibuat pada suatu acara di madrasah atau upacara merupakan gambaran dari data primer. Kepala madrasah, wakil kepala madrasah, komite madrasah, guru, dan pegawai Madrasah Asas Islamiyah Sipin lainnya di Kota Jambi menjadi sumber informasi utama penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

b. Data sekunder

Yang dimaksud dengan "data sekunder" adalah informasi yang diperoleh dari sumber selain sumber data asli, seperti melalui dokumen atau orang lain. Pelengkap data primer adalah data sekunder (Sugiyono 2016, hlm 242). Data yang telah disusun dari sumber data yang sudah ada disebut sebagai data sekunder. Hasil dari paparan di atas diperoleh fakta-fakta sekunder berupa profil dan struktur organisasi Madrasah Asas Islamiyah Sipin Tsanawiyah Kota Jambi dari dokumen-dokumen tersebut.

D. Sumber Data

Sumber data adalah hal dari mana data itu dikumpulkan. Selain itu ia mengklaim bahwa wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber seperti tindakan atau kata-kata. Pengamatan dapat digunakan untuk mengumpulkan sumber data peristiwa dan lembaga terkait dapat menggunakan dokumen untuk mengumpulkan sumber data dari peristiwa (Suharsimi Arikunto tahun 2002, hal. 206). Berikut adalah sumber datanya:

- a. Sumber informasi pada orang seperti guru dan siswa.
- b. Lingkungan dan situasi di mana proses beroperasi berfungsi sebagai sumber data.
- c. Di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi sumber data berupa dokumentasi antara lain foto arsip dokumen resmi, gambar peristiwa, dan data jumlah siswa yang terdaftar dan aktif bekerja di sana.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data disebut sebagai "pengumpulan" karena merupakan proses pengumpulan data untuk penelitian yang menjadikannya metode ilmiah yang paling penting. Untuk mendapatkan data dan informasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagaimana dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

akurat sesuai dengan tujuan penelitian disarankan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan yang gigih dimana posisi peneliti sebagai peneliti yang mengumpulkan data menunjukkan kepada pemilik data bahwa dia masih melakukan penelitian. Untuk mengidentifikasi data yang telah teridentifikasi sebagai data rahasia bagaimanapun pada saat peneliti tidak boleh ragu dalam meneliti pada saat pengamatan dimadrasah (Sugiyono 2015, hal 312).

Pengamatan yang dilakukan selama penelitian ini bersifat persisten dan memprihatinkan artinya posisi peneliti saat mengumpulkan data menunjukkan kepada pengumpul data bahwa ia masih melakukan penelitian. Untuk mengidentifikasi data yang telah teridentifikasi sebagai data rahasia bagaimanapun juga mengharuskan pengamat dimadrasah tidak boleh dalam keadaan ragu atau hadir dalam keadaan tegang. Dalam penelitian ini observasi dilakukan secara terus menerus di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi yang menjadi lokasi seluruh kegiatan sekolah.

2. Wawancara

Wawancara disebut juga wawancara atau kuesioner lisan adalah dialog yang dilakukan oleh wawancara untuk memperoleh informasi dari wawancara lain (Suharsimi Arikunto 2013, hal 198).

3. Dokumentasi

Dapatkan informasi tentang berbagai topik seperti catatan, arsip, buku, agenda dan hal-hal terkait lainnya. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terdiri dari struktur organisasi, visi, dan misi dan lain-lain. (Suharsimi Arikunto 1989, hal 239).

Informasi tentang berbagai topik seperti buku, bagian kabar, majalah, dan agenda. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang terdiri dari struktur organisasi, visi, dan misi dan lainnya.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif analisis data lebih terfokus dan dilakukan secara tersamar dengan pengumpulan data. Pada saat wawancara para peserta sudah mulai menganalisis jawaban yang telah wawancarai. Dalam jawaban wawancara setelah analisis kembali data yang dirasakan tidak sesuai dengan sendirinya subjek akan melanjutkan pertanyaannya hingga tahap berikut sehingga data dapat dipercaya. Kegiatan reduksi data, visualisasi data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi terkait dengan analisis data (Sugiyono 2011, hal 337).

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan dan analisis data dikoordinasikan lebih erat saat masih di lapangan. Peneliti sudah melakukan beberapa analisis pada saat wawancara. Jika jawaban yang diperoleh setelah analisis tidak memuaskan peneliti akan terus menanyakan pertanyaan yang sama sampai data yang dianggap valid. Teknik analisis data ialah mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memperbanyak informasi yang telah dikumpulkan dari lapangan menjadi sejumlah informasi yang dapat dikelola dengan mengidentifikasi elemen-elemen kunci, berkonsentrasi pada hal-hal yang penting dan mencari kesamaan dan tema. Hal ini akan memberikan gambaran yang jelas kepada peneliti dan memudahkan mereka untuk melakukan studi tambahan dan menemukannya bila diperlukan (Sugiyono 2011, hal 338–339).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

2. Penyajian Data

Setelah reduksi data data dari penelitian kualitatif kemudian disajikan sebagai ringkasan, diagram, atau bagan yang ringkas. Dengan menunjukkan fakta akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan pekerjaan masa depan berdasarkan apa yang telah dipelajari (Sugiyono 2011, hal 341).

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap ketiga dari proses analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hasil awal bersifat sementara dan dapat direvisi jika informasi tidak cukup dikumpulkan untuk mendukungnya pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun hasil yang ditawarkan adalah kesimpulan yang dapat dipercaya jika didukung oleh bukti yang kuat dan konsisten saat tim peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data hal ini dikarenakan banyaknya pendataan. (Sugiyono 2011, hal 252-253)

G. Tehnik Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman kepada pendapat Lincoln & Guba, untuk mencapai triatomines(kebenaran), dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan data dan analisis data.

Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu study suatu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. (Moleong,2005 hal 331).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

H. Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, mulai dari bulan Juni 2022- 2023, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

No	KEGIATAN	Juni- Juli				Agus- Sept				Okt- Nov				Desember				Feb- Mar				Apr- Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■																					
2	Pembuatan proposal			■	■																				
3	Pengajuan dosen pembimbing			■	■	■																			
4	Konsultasi dan Perbaikan proposal					■																			
5	Pengajuan seminar						■																		
6	Seminar						■	■																	
7	Perbaikan hasil seminarkan								■	■															
8	Izin riset										■														
9	Pengolahan Data											■	■	■	■	■	■								
10	Penyusunan data												■	■	■	■	■	■							
11	Perbaikan Skripsi																				■	■			
15	Acc Skripsi																							■	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutaha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutaha Jambi

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum

1. Letak Geografis Lokasi Penelitian

MTs Asas Islamiyah Sipin Jambi berlokasi di Jl. Kapten Pattimura No.08, RT 12, Simpang IV Sipin, Kec. Teanaipura, Kota Jambi. MTs Asas Islamiyah Sipin Jambi memiliki ruangan kepala sekolah, ruang guru, ruang BK, perpustakaan, koperasi ruang belajar, labor IPA, musollah, wc siswa dan guru, lapangan upacara yang fasilitasnya memadai.

MTs Asas Islamiyah Sipin Jambi memiliki luas 21 x 50 meter atau seluas 1050 meter persegi. Tanah ini diwakafkan oleh H.Muhammad bin Abdul gani dan ibu Hj.Merhamah Binti Abdul Amin yang beralamat di simpang IV sipin. Tanah ini diwakafkan pada tanggal 26 November 1975 kepada K.H Muhammad Mahmud Azzuhdi. Seiring perkembangan zaman MTs Asas Islamiyah Sipin Jambi mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga MTs ini bisa bertahan hingga saat ini.

2. Sejarah MTS Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Mts Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi berdiri sejak tanggal 22 juni 1989 no statistik madrasah tsanawiyah 121215710007, nipsn: 10508354 dan luas tanah 1050m. Hibah sebidang tanah ini adalah H. Muhamad bin Abdul Gani dan Ibu Hajija Merhamah Binti Abdul Amin yang beralamat di Simpang IV Sipin. Tanah yang dihibahkan saat itu berukuran 1050 meter persegi (21 x 50 meter). Sehubungan dengan tanah wakaf ini, pada tanggal 26 November 1975 dihibahkan kepada KH Muhammad Mahmud Azzuhdi yang berdomisili di Desa Tahtul Yaman dengan maksud untuk dimanfaatkan untuk kegiatan keagamaan. Madrasah Pendidikan Agama kemudian dibangun untuk mendukung kegiatan pengajian anak-anak di dekat Simpang IV Sipin.

Perguruan Tinggi Azzuhdiyah Asas Islamiyah berdiri pada tahun 1978 dan dipimpin oleh Al Ustaz KH Yahya As'ari dan SA Rahman yang menjabat sebagai wakil rektor perguruan tinggi tersebut. Perguruan Tinggi Asas Islamiyah Azzuhdiyah berubah nama menjadi Yayasan Madrasah Asas Islamiyah pada tanggal 18 Juli 1987 seiring dengan perubahan kepengurusan. Organisasi baru ini diketuai oleh Bapak A.Halim Saleh, sedangkan Bapak Toto Iskandar menjabat sebagai wakil ketua. Sesuai dengan keputusan Notaris No. 117/P/Pn/1989 pada tanggal 22 Juli 1989 pejabat Pemerintah secara resmi mengakui Yayasan Asas Islamiyah Sipin sebagai organisasi. Prinsip Dasar Sipin Islamiyah Kota Jambi, Visi, Misi, dan Tujuan

1. Visi

Berpacu dalam prestasi, santun dan terampil dalam berkompetisi, cerdas dan mandiri dalam berkarya berdasarkan pada budaya islam.

2. Misi :

- a. Membekali siswa dengan pengetahuan umum dan agama islam
- b. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran agama islam
- c. Meningkatkan kesadaran peserta didik sebagai insan yang berakhlakul karimah
- d. Mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman langsung sesuai dengan minat dan bakat peserta didik
- e. Mengembangkan siswa untuk melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan berikutnya

3. Tujuan

- a. Meningkatkan prestasi akademik siswa, prestasi kerja guru dan karyawan madrasah
- b. Menumbuh kembangkan silaturahmi dan asas kekeluargaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

- c. Mencetak siswa yang islami
- d. Melengkapi sarana dan prasarana madrasah
- e. Melaksanakan pembagian tugas secara proporsional dan professional
- f. Melaksanakan kurikulum 2013 secara efektif
- g. Melaksanakan program peningkatan kompetensi abad ke-21.

Tabel 1.1 Data guru dengan tugas mengajar

No	Nama	Mata Pelajara	Tugas Tambahan
1	M. Suhaeri Syuhur, SE	Matematika	Kepala madrasah
2	Dra. Asmah	Al-quran hadits	-
3	Alfian , S. Ag	Aqidah akhlak	Waka Kurikulum
4	Agustiah, S. Pd	Bhs. Indonesia	-
5	Yesi Rozawati, S.Pd. M. SI	IPA	Bendahara
6	Mardahlana, S.Pd	IPA	Kep Labor IPA
7	Sapiah, S.Ag	Bhs. Arab	-
8	Deden Mulyansyah. S.Pd.I	IPS	Waka Humas
9	Reni Mulyani, S.PdI	KTKS	Kep Pustaka
10	Abdul Wahab, S.Pd	Bhs. Inggris	Waka Saprass
11	Hamzah, SH. I	Sejarah	-

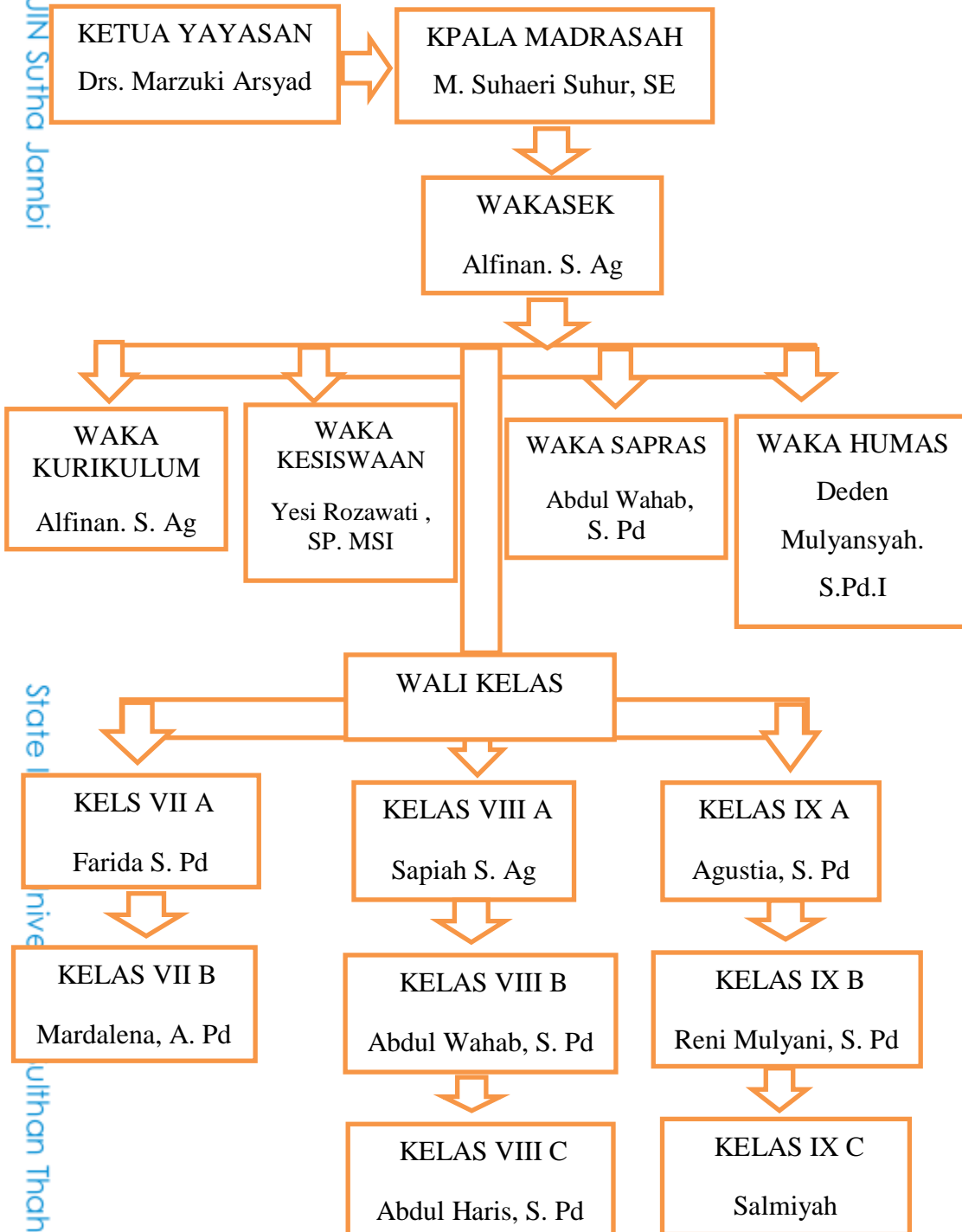


12	Syahruddin, S.Pd.I	Bhs. Inggris	-
13	Alamsyah,S.Pd.I	Matematika	-
14	Farida, S.Pd	PKN	-
15	Haris, S.Pd.I	IPS	-
16	Husnul Fatiyah,M.Pd	TIK	Kep.Labor computer
17	Drs. Muhammadiyah	Fiqih	-
19	Salmiah	Fiqih	BK
20	Ummi Safitri, S.Pd	Prakarya	Operator

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Tabel 1. 2 Struktur Organisasi Mts Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi



B. Temuan Khusus

1. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja dimadrasah sebelum berbicara dengan informan. Berdasarkan temuan observasi peneliti dapat melihat bahwa evaluasi kinerja kepala madrasah berbentuk kegiatan kerjasama dan kedisiplinan.

Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin di Kota Jambi khususnya akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam bekerja dengan perubahan kinerja agar tenaga kependidikan menerapkan pekerjaan di lingkungan madrasah maupun dalam pekerjaan administrasi madrasah. Nilai-nilai dirasakan dan lingkungan yang menumbuhkan sikap positif terhadap kehidupan berdampak signifikan terhadap efektivitas guru.

- a. profesionalisme dan
- b. lingkungan
- c. Kerjasama
- d. Kesatuan
- e. Integritas
- f. Disiplin

Kepala madrasah menegakkan kesiapan kerja agar para staf dapat menilai kembali kinerjanya pada prosedur pelayanan administrasi. Dalam diskusi peneliti dengan kepala madrasah, Suhaeri Syuhur. SE, beliau menyatakan:

“Disiplin kerja bagi para staf saya sudah saya terapkan karena dan saya tegaskan itu akan mempermudah tugas mereka dan meningkatkan kinerjanya dan pelayanan di madrasah.

Hal tersebut senada dengan pernyataan bapak Alfia, S. Ag selaku wakil kurikulum dalam wawancara yang mengatakan bahwa:

“Di madrasah sekarang ini kinerja disiplin diterapkan oleh kepala madrasah hal itu membuat kami melakukan segala pekerjaan tepat waktu dan bisa memberikan contoh kepada yang lain. Jika ada yang terlambat dalam pekerjaan kepala madrasah menegur guru tersebut.”

Hal ini diperkuat oleh pendapat ibu Ummi Safitri, S. Pd yang mengatakan:

“Kepala madrasah memang selalu memberikan arahan setiap pagi dan menerapkan kinerja di madrasah dengan melaksanakan kerja disiplin saat melaksanakan tugasnya dalam kesehariannya.”

Kesimpulan awal yang dibuat masih samar dan dapat direvisi jika data yang kurang meyakinkan tidak diperoleh untuk membenarkan pengumpulan data putaran berikutnya. Namun kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel jika didukung oleh bukti-bukti yang kuat dapat dipercaya dan konsisten ketika tim peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data (Sugiyono 2011, hal 252-253).

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja yang dipaparkan di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi merupakan representasi akurat bagaimana kinerja yang dilakukan oleh guru di madrasah secara rutin bahkan langsung oleh kepala madrasah berdasarkan temuan tersebut. dari wawancara yang disebutkan di atas dan kesimpulan sumber. Kegiatan kinerja disiplin di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi antara lain:

1. Kepatuhan terhadap jam jam kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Suhaeri Syuhur, SE. yang mengatakan bahwa:

“Sebagai kepala madrasah saya sudah melaksanakan kerja dengan sebaik mungkin saya selalu memperingati kepada guru yang terlambat pada jam kerjanya saya memberikan teguran dan arahan supaya tidak terlambat lagi supaya memenuhi tanggung jawabnya sebagai guru.”

Hal tersebut senada yang disampaikan bapak Deden Mulyansyah. S.Pd. I selaku guru dalam wawancara bahwa menurutnya:



“Kepala madrasah senantiasa melakukan terkait dengan kepatuhan jam kerja dalam pelaksanaan tugasnya mungkin yang sudah menjadi arahan kepala madrasah untuk kepada guru selaku waka humas di madrasah.”

Hal ini diperkuat oleh pendapat Hadi Sucipto selaku Satpam dalam wawancara bahwa menurutnya:

“Kepala madrasah melaksanakan kepatuhan jam kerja kepada kami melaksanakan tugas dan mendapat arahan bimbingan dari kepala madrasah hal itu juga berlaku bagi saptam dalam bertugas menjaga madrasah.”

Instruktur yang mengawasi dan mengarahkan madrasah memiliki tanggung jawab yang kuat. Lebih lanjut Wahyusumidji menegaskan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru fungsional yang diberi amanah untuk mengawasi sebuah madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (Mamlukhah 2014, hlm. 142).

Kepala madrasah merupakan sosok yang vital karena memiliki tanggung jawab untuk memberikan keteladanan bagi para pekerjanya dan karena kepemimpinannya sangat penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan madrasah.

2. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan memakai baju sesuai hari yang telah di tetapkan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah bapak suhaeri syuhur, SE. bahwa menurut:

“Kepala madrasah selalu mengingatkan kepada guru bahwa didalam melakukan pekerjaan guru harus berpakaian yang rapi, sopan dan tidak lupa memakai pakaian sesuai hari yang telah di tetapkan karna itu akan tercermin juga dengan kinerja yang sudah kita lakukan di madrasah saat ini.”

Lanjut ibu Ummi Safitri selaku Operator Madrasah bahwa menurutnya:

“Kepala madrasah juga biasa melakukan dan menekankan kepada stafnya untuk berpakaian rapi di tempat kerja serta guru harus mengenakan pakaian sesuai hari yang di tentukan karena sebagai cerminan kerja yang kepala madrasah sudah terapkan.”

Latihan untuk kerja yang dilakukan kepala madrasah telah dilaksanakan dengan baik, baik secara individu maupun kelompok sesuai temuan wawancara yang dilakukan di atas dengan sejumlah guru. Kinerja perilaku kerja, tingkat keberhasilan atau hasil kerja sering digunakan untuk menggambarkan kinerja istilah kinerja dalam konteks tempat kerja mengacu pada tindakan atau apa yang ditunjukkan seseorang melalui hasil yang sebenarnya (Imron Fauzi 2018, hal 181).

Meningkatkan kinerja pendidik dalam pengaturan administrasi madrasah. Pekerjaan menggunakan pembinaan bagi anggota staf terutama staf pendidikan yang juga merupakan komponen penting dari sumber daya manusia dan memiliki fungsi yang sangat vital dalam operasi madrasah. Menurut hasil rapat dengan kepala madrasah pada 7 Februari 2023, pembinaan akan diberikan untuk lapangan kerja khususnya tenaga kependidikan.

“Untuk itu saya selaku kepala madrasah dituntut untuk mampu menumbuhkan kesadaran kepada guru tentang tugasnya, bahwa tugas guru melayani di dalam adminitrasi madrasah, oleh karena itu guru perlu terus dibimbing dan diberi motivasi untuk dapat secara berkesinambungan mengarahkan dan meningkat sifat kinerja yang baik.”

Interaksi setiap guru satu sama lain dan pengoperasian madrasah diatur. Pembelajaran bersama antar anggota dipandang sebagai pendekatan terbaik untuk memahami, berpikir dan merasakan satu sama lain untuk mengatasi masalah yang sudah ada. Akibat kinerja juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

merupakan kumpulan praduga mendasar yang ditemukan melalui proses penyesuaian sebagai hasil dari pencarian solusi untuk masalah administrasi madrasah. Karena pemikiran masing-masing guru akan berdampak pada lingkungan tempat kerja.

Seorang guru harus berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sukses karena merupakan peran profesional. Tanggung jawab guru sebagai seorang profesional harus berdampak pada muridnya sebagai pendidik, guru dan pelatih (E. Mulyasa 2010, hal 3).

Karena setiap karyawan dalam sebuah perusahaan adalah berbeda maka kinerja yang berbentuk positif akan menguntungkan. Kinerja yang positif akan menguntungkan karena setiap anggota organisasi membutuhkan umpan balik dari ruang lingkup kerjanya untuk memajukan lembaga pendidikan tersebut. Umpan balik ini dapat berupa rekomendasi, pendapat atau bahkan kritik yang membangun. Namun jika beberapa karyawan dalam suatu organisasi memiliki pandangan yang berbeda kinerja akan menurun. Kepala madrasah menyatakan bahwa untuk melakukan pembinaan terhadap kinerja guru:

“Setidaknya beberapa macam nilai yang harus diperhatikan dalam menerapkan kinerja yakni: pembinaan moral, pembinaan fisik serta pembinaan mental guru, pembinaan moral ini pembinaan para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan tingkah laku dan sikap batin maupun watak, untuk itu kepala madrasah harus berusaha melengkapi yang masih kurang memadai didalam sarana dan prasarana yang di perlukan guru dalam menjalankan tugasnya.”

Kepala madrasah harus berusaha memberikan nasehat dan teladan yang baik kepada para guru dalam hal pembinaan akhlak, yang meliputi pembinaan tenaga kependidikan tentang baik buruknya ajaran tentang tingkah laku dan perbuatan sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas dan

kewajibannya. Setiap anggota guru kepala madrasah harus mampu memotivasi guru pengajar untuk aktif dan kreatif di tempat kerja guna mendorong pertumbuhan fisik khususnya pelatihan guru pengajar tentang topik-topik yang relevan dengan fisik, kesehatan dan penampilan fisik mereka. Hasil wawancara kepala madrasah pada tanggal 7 Februari 2023 sebagai berikut:

“Saya mengumpulkan para guru dan staf lainnya seperti bidang operator, waka kesiswaan, bendahara dan guru yang lain selama proses rapat sebelum mengumpulkan penilaian para guru. Jika saya sudah menyampaikan tentang kinerja yang disepakati. Saya selanjutnya bertemu dengan guru pengajar sekali lagi untuk memberi tahu mereka tentang kesepakatan tersebut jika guru telah setuju saya kepala madrasah kemudian akan menetapkan apa yang telah disepakati Bersama”.

berdasarkan informasi yang diberikan dalam wawancara dengan kepala ruang operator Ibu Ummi Safitri, S.Pd.

“Kepala madrasah sering mengambil keputusan setelah melalui pertimbangan yang matang dia tidak langsung mengambil tindakan jika ada yang ingin dia sampaikan dia menyampaikan dengan benar. Kami mendiskusikannya bersama atau mencari solusi di tempat pertemuan dan kami tidak lagi berdebat karena kami sudah membahas sebelum rapat.

Untuk memenuhi keinginan guru kepala madrasah bekerja secara harmonis dengan guru mengikutsertakan guru dalam semua kegiatan madrasah memberikan hak kepada guru untuk mengomentari peningkatan kinerja yang dilakukan dan memenuhi semua persyaratan lain yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.

Setiap madrasah memiliki kinerja yang mempengaruhi faktor organisasi dan bagaimana anggotanya berperilaku baik secara individu maupun kompok. Kinerja mempengaruhi sikap dan perilaku anggota staf



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

pengajar yang pada gilirannya membentuk kelompok organisasi dan anggota. Apakah pengaruh ini bergantung pada tingkat kinerja dalam organisasi yang dapat mempromosikan dan memperkuat perilaku staf pengajar.

perubahan pola pikir yang menunjukkan tren reformatif yaitu perubahan yang menjadi lebih baik. Perbaiki sikap positif dan pemikiran sehat. Wajar jika seorang guru akan selalu berusaha masuk madrasah tepat waktu dan tidak pernah mau terlambat. Untuk mengubah pola pikir kinerja guru perlu dibenahi secara serius. Hanya ketika guru telah mengubah cara berpikir mereka perubahan itu mungkin terjadi. Menurut hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak suhaeri syuhur, SE. pada 7 Februari 2023:

“Kinerja saat ini masih diupayakan misalnya kinerja pendisiplinan guru tetap dilakukan dan mengingat keadaan, rata-rata tenaga kependidikan masih berstatus honorer. Yang tidak termasuk tenaga honorer di sekolah ini adalah Ibu Mardalena sebagai kepala labor. Namun kebijakan yang saya keluarkan harus sejalan dengan kinerja guru. Yang terpenting adalah semua tenaga administrasi tidak kesulitan datang tepat waktu untuk tugas yang diberikan”.

Mengenai akuntabilitas semua guru dan bawahan memiliki akuntabilitas yang signifikan yang tercermin dalam hasil kerja kebijaksanaan dalam melaksanakan tugas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Menurut pengamatan penulis kinerja menumbuhkan rasa percaya diri para tenaga pengajar karena dipandang mampu dan bersemangat untuk bekerja dengan tekun dan serius dalam proyek-proyek seperti pelayanan penyambutan siswa baru. Sebelum mengambil keputusan pertimbangkan terlebih dahulu kualifikasi guru seperti yang disarankan kepala madrasah penulis saat wawancara:

“Setiap pergantian tahun ada penerimaan peserta didik baru, saya memerintahkan kepada seluruh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan membiasakan kinerja yang



baik yaitu bekerja berkualitas disiplin tepat waktu sehingga hasilnya sesuai dengan standar yang di tentukan organisasi.”

Menurut pandangan peneliti kinerja yang efektif dilaksanakan dengan mengutamakan sentimen mengambil keputusan bagaimana memotivasi, menegur dan mengarahkan staf guru lainnya. Nilai sikap guru di madrasah dan identik cara pandang mereka terhadap tindakan dan perilaku yang berasal dari pikiran mereka tidak dapat dipisahkan dari kinerja. Proses pencapaian kinerja sulit dan memakan waktu karena memerlukan perubahan atau peningkatan perilaku guru serta cara pandang dan cara berpikir.

2. Hambatan Yang Dihadapi Kepala Madrasah Dalam Membangun Kinerja Guru di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

a. Sarana yang terbatas

Infrastruktur dan fasilitas harus berfungsi penuh karena ini adalah faktor utama dalam memperlancar proses kerja guru. Di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi sebagian sarana yang dibutuhkan masih dalam tahap pembangunan sehingga menjadi kendala dalam pengembangan data kinerja guru berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak shaeri syuhur, SE.

“Kondisi sarana dan prasarana yang terbatas seperti kurangnya buku pelajaran di perpustakaan, infokus dan computer ini menjadikan penghalang buat kami dan kami tetap berusaha membenahinya. Salah satu contohnya seperti kemarin dalam pelaksanaan UNBK kami masih terkendala dengan kurangnya computer. latar belakang kondisi ekonomi madrasah yang tidak memungkinkan meskipun begitu kami tetap bisa melaksanakan dengan baik berkat partisipasi siswa, guru dan juga komite,”



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Berdasarkan hasil wawancara tantangan yang dihadapi kepala madrasah terkait dengan kelengkapan sarana dan prasarana secara keseluruhan. Tidak dipungkiri bahwa sarana dan prasarana yang khas bagi madrasah atau lembaga pendidikan terkait lainnya turut berperan dalam menunjang mutu pendidikan selama proses pendidikan berlangsung. Sarana dan prasarana sangat berpengaruh terhadap seberapa baik anak dapat belajar. Ini menunjukkan betapa pentingnya infrastruktur dan fasilitas untuk memastikan bahwa siswa belajar dengan standar cukup tinggi.

b. Kesiapan Mental

Mengembangkan pola pikir menuju perubahan yang memajukan organisasi membutuhkan kemauan untuk mengambil pendekatan yang tidak konvensional karena hal itu memengaruhi kesejahteraan psikologis setiap karyawan. Biasanya fleksibilitas mental untuk berubah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Karena sebagian guru masih belum siap secara mental untuk mengimplementasikan kinerja guru sulit untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan guru secara efektif. Hasil wawancara dengan pendidik Deden Mulyansyah, S.Pd. I

“Untuk mencapai suatu pekerjaan seseorang perlu memiliki persiapan secara fisik, mental, dan kognitif untuk segala sesuatu yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban seseorang sebagai guru. Hal ini juga berlaku bagi guru yang harus selalu mempersiapkan diri sebelum mengajar dan bertugas sebagai tutor bagi tanggung jawabnya selama proses belajar mengajar.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa mengingat tidak semua guru Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

kesiapan mental yang tinggi kepala madrasah tetap memperhatikan kesiapan mental guru dalam kegiatan belajar mengajar. Menjadi tantangan tersendiri bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru ketika pengajarnya belum siap secara mental.

3. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi

Kepala madrasah yang mengawasi dan mengarahkan madrasah dan diberi tanggung jawab tambahan. Lebih lanjut Wahyusumidji mengatakan bahwa kepala madrasah adalah seorang guru fungsional yang diberi amanah untuk mengawasi sebuah madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (Mamlukhah, 2014, hal 142).

Definisi seorang pemimpin pada dasarnya adalah seseorang yang memiliki kekuatan untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahannya dalam hasil pekerjaannya. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya berkenaan dengan apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Bidang pendidikan membutuhkan seorang pemimpin yang benar-benar peduli khususnya di bidang pendidikan administrasi madrasah.

Diharapkan kinerja yang lebih baik akan dicapai oleh kepala madrasah yang berpengalaman dan hasil kerja yang luar biasa. Kepala Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi menaikkan level kinerja guru agar bisa menjadi tenaga pengajar aktif, disiplin untuk menghasilkan itu semua.

Mampu mempraktekkan kinerja yang telah disepakati bersama merupakan salah satu kemajuan madrasah. Kinerja adalah suatu tanda atau mutu madrasah yang diharapkan tenaga kependidikan mampu meningkatkan pekerjaannya khususnya upaya instruktur dalam menunjang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

operasional administrasi madrasah. Jelas bahwa pemimpin kepala madrasah harus menaati kinerja karena itu adalah nilai yang disepakati madrasah. Berdasarkan hasil wawancara selaku kepala Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi M. Suhaeri Syuhur. SE beliau menjawab:

“Pekerjaan guru di Madrasah Asas Islamiyah saat ini diwarnai oleh nilai-nilai yang sifatnya intrinsik dengan kinerja secara umum menjadi nilai yang penting. Kita juga perlu menyadari bahwa madrasah adalah tempat kita semua belajar. Sebagai kepala madrasah saya meyakini bahwa kinerja yang baik adalah hasil dari standar kinerja yang disepakati bersama yang pada akhirnya berujung pada terbentuknya aturan atau kebiasaan bersama.

Sebagaimana yang dipertegas oleh Alfian, S. Ag selaku pengelola waka kurikulum yang diutarakan kepada penulis yaitu:

“Kinerja merupakan suatu nilai yang dianut, dibiasakan dan diyakini oleh guru. Pada akhirnya disepakati bersama untuk menjadi acuan dalam pelayanan proses administrasi kinerja madrasah yang dapat mengindoktrinasi seluruh tenaga pendidik agar seluruh kegiatan dalam pekerjaan sehari-hari perlu diterapkan nilai-nilai kerja guru”.

Kepala madrasah harus memberitahukan bagaimana kinerja ditanamkan pada seluruh tenaga kependidikan setelah memiliki pemahaman yang mendalam tentang apa yang dimaksud dengan kinerja. Sebagai seorang pemimpin seseorang yang memiliki kapasitas untuk mengindoktrinasi orang lain untuk mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan kinerja menggunakan kekuatan yang mereka miliki dari proses mempengaruhi kepala madrasah sehingga setiap keinginan dituangkan dalam bentuk visi dan misi madrasah. misi dapat diwujudkan. hasil wawancara dengan kepala madrasah bapak suhaeri syuhur, SE. yang dilakukan pada tanggal 7 Februari 2023.

“Mengenai berbicara tentang kinerja ada beberapa upaya yang kami lakukan diantaranya kinerja disiplin dan malu datang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

terlambat karena guru pekerjaanya harus efektif dan efisien tidak terbengkalai didalam tugas sudah di berikan masing-masing tanggung jawabnya. “

Madrasah Asas Islamah Sipin Kota Jambi menerapkan metode kepemimpinan ketegasan bagi bawahannya yaitu staf pengajar dengan cara memerintahkan guru. Sebagai pemimpin untuk melakukan yang terbaik bagi bawahannya untuk mengetahui sifat atau perilakunya sehingga kinerja yang diterapkan dapat direalisasikan. Selama proses asertif kepala madrasah sesekali bisa berperan sebagai pemimpin atau figur sahabat. Berikut hasil wawancara dengan pimpinan Madrasah Asas Islamiyah Sipin yang berlangsung di Kota Jambi pada 7 Februari 2023:

“Sebagai kepala madrasah saya mengutamakan cara-cara tegas dengan para staf pengajar sehingga saya bisa mengetahui tentang sifat atau perilaku mereka agar mudah saya untuk memberitau mereka”.

Kepala madrasah menyelidiki alasan ketidakhadiran guru dan kepala madrasah sering menanyakan atau turun langsung ke lapangan untuk melihat bagaimana hasil kinerja yang telah diterapkan dalam kegiatan kerja guru. Kegiatan tersebut antara lain mengamati staf guru yang melakukan pelayanan administrasi madrasah dan mengontrol staf guru yang tidak melapor ke madrasah pada jam kerja. Menurut operator Ibu Ummi Safitri S. Pd yang mengatakan sebagai berikut:

“Kepala madrasah sering memantau stafnya yang masuk atau tidak hadir. Kalau ada yang terlambat kepala madrasah menanyakan masalahnya apa. Kepala madrasah juga memberikan teguru dan nasehat kepada stafnya saat itu”.



Menurut Bapak Deden Mulyansyah S.Pd. I guru yang dikutip oleh peneliti.

“Dari segi kepemimpinan kepala madrasah dulu dan sekarang tidak jauh berbeda karena dari segi perhatian dan pengawasan terhadap kepala madrasah. Guru di madrasah sangat baik karena ada guru yang tidak sempat ke madrasah atau tidak mengajar ada guru piket untuk menggantikannya.”

Sebagaimana yang dikatakan kepala Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi untuk meningkatkan kinerja guru dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah akan diperoleh nilai-nilai kerja dan diterapkan pada stafnya dalam kegiatan pelayanan administrasi madrasah. Dalam membangun kerjasama dalam pelaksanaannya kepala madrasah senantiasa menggunakan strategi ketegasan dengan staf dan bawahannya yang mengedepankan profesionalisme kerja.

Kinerja guru dalam hal tugas administrasi madrasah dan apakah dia menggunakan anggota stafnya sebagai alat untuk mencapai tujuan atau tidak. Namun lebih cenderung melihat staf pengajarnya sebagai individu yang harus dikembangkan dan diselidiki karakter dan potensi yang mereka miliki untuk bekerja sama dan mencapai tujuan.

Guru yang diberi tugas tambahan untuk mengawasi dan menyelenggarakan satuan pendidikan adalah kepala madrasah. Selain itu menurut Wahyusumidji, kepala madrasah adalah seorang pengajar fungsional yang diberi amanah untuk mengawasi sebuah madrasah tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (Mamlukhah, 2014, hal142).

Memberikan sosialisasi dan inspirasi kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah untuk terus bekerja sama meningkatkan kinerja guru sangat penting jika kita ingin lembaga ini tampil lebih baik dan menjadi contoh bagi madrasah lainnya. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai layanan administrasi madrasah dilihat dari



segi manapun merupakan salah satu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kepala madrasah asas Islamiyah sipin kota jambi. Berikut hasil pertemuan dengan bapak kepala madrasah M. Suhaeri Syuhur, SE yang berlangsung pada tanggal 7 Februari 2023:

“Saya katakan ada aspek pendukungnya termasuk tenaga pengajarnya sendiri yang begitu kompak karena guru di sini mayoritas memiliki kinerja seperti tepat waktu datang di madrasah dan disiplin kerja. Saya terus berkoordinasi dengan bawahan dan guru lainnya. Yang membantu saya menyelesaikan pekerjaan saat ini secara efektif”.

Menurut Hadi Sucipto, satpam Madrasah Tsanawiyah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi yang mengklarifikasi hal tersebut kepada penulis.

“Guru disini jarang datang terlambat pada jam sekolah, saya melihat guru sebagian sudah datang pada waktu madrasah yang telah ditentukan karena kepala madrasah selalu tegas terhadap guru yang datang terlambat. Kepala madrasah memberlakukan disiplin kerja bagi setiap guru”.

Kinerja bertujuan untuk mengubah komunikasi konvensional menjadi perilaku manajemen kontemporer untuk menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama tim dan etos kerja tingkat tinggi. Berdasarkan keunggulan yang terkait dengan kinerja dapat disimpulkan bahwa keunggulan kinerja adalah untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia pekerjaan yang dihasilkan dan volume keseluruhannya. Konsekuensinya kinerja mempengaruhi bagaimana sikap instruktur madrasah dalam bekerja.

Kepala madrasah selalu memberikan peningkatan dan kesejahteraan dalam memimpin lembaganya karena sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan staf madrasah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pelayanan administrasi madrasah. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan semangat para pegawai. Selain memberikan semangat

kepala madrasah sangat gembira ketika para pegawainya maju dan semakin rajin dalam menjalankan tugasnya. Menurut perbincangan peneliti dengan kepala Madrasah Asas Islammiyah Sipin Kota Jambi, mengubah perilaku seseorang dari sebelum menjadi yang sekarang dan mendorong komitmen kerja bukanlah hal yang mudah.

“Kita harus memahami bahwa gerakan dan manajemen lembaga sama-sama diperlukan untuk menghasilkan karya yang berkualitas. Meningkatkan layanan administrasi madrasah untuk guru saat ini adalah salah satu tindakan yang dapat saya lakukan untuk mengembangkan kinerja guru di madrasah asas Islamiyah.

Menurut pengamatan kepala madrasah mengambil tindakan tertentu untuk mengatasi hambatan yang ditimbulkan oleh lingkungan guru terhadap kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif. Dengan kata lain peran kepala madrasah sebagai pimpinan organisasi di madrasah tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab pimpinan yang meliputi tugas mengatur dan melaksanakan kegiatan di dalam organisasi. Proses perencanaan melibatkan kepala madrasah dengan tujuan dan rencana jangka panjang mengalokasikan sumber daya manusia sesuai dengan prioritas mereka. Menggunakan sumber daya tersebut untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dan mencari cara untuk meningkatkan koordinasi dan komunikasi staf tenaga pengajar. Sebagai konsekuensi dari penelusuran penulis terhadap jadwal direktur Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Menurut penelitian yang dilakukan disana guru bekerja sama untuk meningkatkan kinerjanya dalam hal kedisiplinan dan selalu datang sebelum pukul 07.10 di lingkungan administrasi madrasah. Kepala madrasah telah menegaskan dan mengarahkan tenaga kependidikan untuk selalu memiliki sifat disiplin bekerja dan bertanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing. Guru telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan meningkatkan kinerja guru dan dengan cara ketegasan.
2. Hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam membangun kinerja guru dalam membangun kinerja yang dihadapi kepala Madrasah Asas Islamiyah sarana dan prasarana yang terbatas dan kurangnya kesiapan mental.
3. Pengamatan penulis tentang pendekatan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Asas Islamiyah Sipin Kota Jambi membawa mereka pada kesimpulan bahwa kepala madrasah mendasarkan keputusannya pada pembinaan moral dan sosialisasi guru lain staf dan menempatkan nilai tinggi untuk melakukannya. Tenaga kependidikan harus selalu menunjukkan semangatbersama mengikuti aturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh kepala madrasah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suha Jambi

Para penulis membuat rekomendasi berikut sehubungan dengan temuan penelitian ini.

B. Saran

1. Kepala Sekolah Sipin Sipin Jambi dimana terbukti bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam memimpin proses pendidikan, terkait dengan kinerja guru, dan dimana kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting sebagai pemimpin di madrasah dapat bermanfaat besar dari penelitian ini. Kepala madrasah bertugas mengatur seluruh tenaga pengajar.
2. Bagi tenaga pengajar dapat memberikan wawasan yang sangat komprehensif tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan roda pelayanan administrasi di madrasah dan melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan prosedur yang baik. Ia mampu menunjukkan kepribadian dan prestasi profesionalnya dengan memiliki kualitas kinerja staf pengajar.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian tersebut tentang Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014. Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: PT Insan Media Pustaka
- Ahmad Muwal Hasan, 2019. *Asal-Usul Kreativitas*. Di akses di <https://tirto.id/a-Usul-kreavitas-bPi8>.
- Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2018)
- Agus Suyanto., "Manajemen Lembaga Pendidikan Sebagai Suatu Sistem Sosial," *Jurnal Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, FITK UIN SU Medan – Vol. 1, No. 1.* (Januari-Juni 2017)
- Aswan Zain Djamarabahri, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)
- Atmodiwiryo Soebagio, *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*, (Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2011)
- Depatemen Urusan Agama Islam Wakaf, Da'wah dan Irsyad, (Medina Munawarah: Mujamma' Al-Malik Fahd Li Thiba' at Al Mush-haf Asy Syarif, 1996)
- Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Cet Ke 4*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional, Cet Ke 9* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010)
- Ertati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap kinerja Guru* (jakarta: Elex Media Komputindo, 2017)

- Fajar Supanto, *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat* (Malang: Empatdua Media, 2019)
- Gunawan dkk, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)* (Jakarta: SEFA BUMI PERSADA, 2018)
- H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, *Manajemen Strategi* (Makassar, Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017)
- H. Abd. Rahman Rahim & Enny Radjab, *manajemen Strategi* (Makassar, Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017)
- Haidir dan Salim, *Strategi Pembelajaran*, Cetakan kedua (Medan: Perdana Publishing, 2014)
- Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Mataram: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020)
- Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*, Cetakan II (Jember: IAIN Jember Press, 2018)
- Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*, Cetakan II (Jember: IAIN Jember Press, 2018)
- Isnati & M. Rizki Fajriansyah, *Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: ANDI, 2019)
- Isnati & M. Fajriyansyah, *Manajemen Strategik: Intisari Konsep & Teori* (Yogyakarta: ANDI, 2019)
- Isnati dan M. Fajriyansyah, *Manajemn Strategik: Intisari Konsep & Teori* (Yogyakarta: ANDI, 2019)
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013)
- Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta cv, 2012)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Kementrian Agama Republik Indonesia. Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Kepala Madrasah, Pasal 8 Ayat 1.

Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Siswa Rosdakarya)

Mamlukhah, “*Strategi kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di MA Al Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi*” (Jurnal Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi), Vol VI, No. 1:140-161, 2014

Miftah Toha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Press, 2008)

Moh. Nasir, *Metodologi Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), 170. Gunawan dkk, *Kompetensi Guru*,

Rahayu Puji Suci, *Esensi Manajemen Strategi* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015)

Sekretarian Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2007)

Sekretariat, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017),

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XIII; Bandung: Alfabeta, 2011)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XIII; Bandung: Alfabeta, 2011)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XIII; Bandung: Alfabeta, 2011)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XIII; Bandung: Alfabeta, 2011)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet. IX; Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Bima Aksara 1989)

Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013)

Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2013)

Sofian Assauri, *Strategic Management* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013)

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta: DPR RI, 2003).

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: DPR RI, 2005)

Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* (Bandung: Alfabeta, 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi

2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Lampiran I

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Jabatan	Wawancara
1	M. Suhaeri Syuhur, SE.	Kepala Madrasah	7 Februari 2023
2	Alfian, S. Ag	Waka Kurikulum	8 Februari 2023
3	Deden Mulyansyah, S. Pd	Waka Humas	11 Februari 2023
4	Ummi Safitri	Operator	14 Februari 2023
5	Hadi Sucipto	Satpam	16 Februari 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Lampiran 2

INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA (IPD)

Pedoman Pengamatan

1. Kapan tepatnya Mts Asas Islamiyah didirikan?
2. Dimanakah wilayah Mts Asas Islamiyah?
3. Berapa jumlah yang bersekolah di Mts Asas Islamiyah?
4. Berapa tenaga pendidik yang bekerja di Mts Asas Islamiyah?

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana cara kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Apa saja yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana peran dan implementasi kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Upaya apa yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru?
5. Sebutkan peran kepala sekolah dalam memajukan sekolahnya?
6. Bagaimana strategi untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru?
7. Upaya apa saja yang di terapkan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja organisasi?
8. Menurut bapak kinerja yang di terapkan kepala sekolah apakah berjalan dengan baik?
9. Dengan cara seperti apa kepala sekolah menerapkan kinerja di sekolah?
10. Bagaimana cara kepala sekolah dalam memberikan arahan tentang kinerja di sekolah?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli.
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi

Lempira 3

DOKUMENTASI PENELITIAN

Bagunan Madrasah MTS Asas Islamiyah



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sunha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sunha Jambi



Gambar 1.2
Wawancara Kepala Sekolah dan Guru

@Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi



@ Hak cipta milik UIN Sutha Jambi

State Islamic University of Suthan Thaha Saifuddin Jambi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutha Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutha Jambi

Gambar 1.3 Kegiatan siswa Yasinan dan Senam



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sutba Jambi
 2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sutba Jambi

@ Hak cipta milik I



State Islamic University of Sulthhan Thaha Saifuddin Jambi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan da menyebutkan sumber asli:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Sultha Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagian dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Sultha Jambi

Lampiran 5

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Laila Turoziah

NIM : 203190042

Jenis/Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Tambun Arang 20 Oktober 2002

Alamat Email : lailaturroziahlaila@gmail.com

Alamat : RT 04 Desa. Tambun Arang, Kec. Muara Tabir,
Kabupaten Tebo

Nama Ayah : Sanal

Nama Ibu : Alm. Sakilah

B. Riwayat Pendidikan

SD : Sekolah Dasar Negeri 72/VIII Tebo

SMP : MTS AS'AD Jambi

SMK : MAS AS'AD Jambi

C. Riwayat Organisasi

1. Anggota Organisasi PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) tahun 2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:
1. Dilarang mengutip sebagian dan atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber asli.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suthan Jambi
2. Dilarang memperbanyak sebagai dan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suthan Jambi