

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3
KABUPATEN KERINCI**

TESIS



OLEH

RISKA ANDRANITA
NIM. 230024014

K E R I N C I

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/1447 H**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3
KABUPATEN KERINCI**

TESIS

Diajukan untuk Mengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

OLEH

RISKA ANDRANITA

NM. 230024014

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/1447 H**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : RISK ANDRANITA
NIM : 230024014

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 3 Kerinci adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan sumber nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, Januari 2026

Saya yang menyatakan



RISK ANDRANITA
NIM. 230024014

K E R I N C I

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama : Riska Andranita
NIM : 230024014
Judul Tesis : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di
Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Kerinci

Komisi Penguji

Tanda Tangan

Dr. Oki Mitra, M.PdI
Ketua Penguji



(.....)

Prof. Dr. Usman, M. Ag
Penguji



(.....)

Dr. Widya Yul, M.PdI
Penguji



(.....)

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
Penguji



(.....)

Dr. M. Nurzen, M.Pd
Penguji



(.....)

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

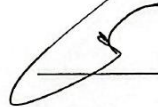
Nama : Riska Andranita
NIM : 230024014
Judul Tesis : Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Kerinci

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
------	--------------	---------

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
Pembimbing I



Dr. M. Nurzen M.Pd
Pembimbing II

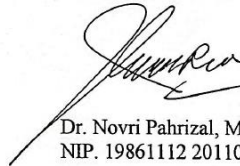


Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Hj. Wisnami, M.Pdi
NIP. 19670710 199401 2001

Ketua Program Studi MPI



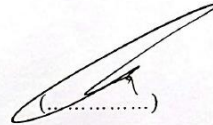
Dr. Novri Pahrizal, M, Pd
NIP. 19861112 201101 1007

**PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS
MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM**

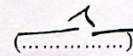
No Nama

Tanda Tangan

1. Dr. Oki Mitra, M.PdI
Ketua Penguji



2. Prof. Dr. Usman, M.Ag
Penguji



3. Dr. Widya Yul, M.PdI
Penguji



4. Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
Penguji



5. Dr. Nurzen, M.Pd
Penguji



Mahasiswa

Nama : Riska Andranita

NIM : 230024014

Tanggal Ujian : 30 April 2026

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Kerinci” yang di tulis oleh Riska Andranita, NIM 230024014, ini telah di uji dan di pertahankan di depan sidang tim penguji pada tanggal 30 April 2026

Tim Penguji

1. Dr. Oki Mitra, M.PdI
(Ketua)



2. Prof. Dr. Usman, M.Ag
(Anggota)



3. Dr. Widya Yul, M.PdI
(Anggota)



4. Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
(Anggota)



5. Dr. M. Nurzen, M.Pd
(Anggota)



Mengetahui :
Direktur PPs

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.Pdi
NIP. 19670710 199401 2001

ABSTRAK

Nama. Riska Andranita. “2026” strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah negeri 3 kerinci. Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Kata Kunci : strategi kepala madrasah dan kinerja guru

Penelitian dilakukan di MIN 3 Kerinci kepala madrasah menghadapi berbagai menjadi tantangan khususnya berkaitan rendahnya penguatan kinerja guru, perencanaan pembelajaran yang belum terlaksana dengan baik, sehingga informasi kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai belum maksimal, Kegiatan sekolah kurang menarik, sehingga menyebabkan kurang giatnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, Kurangnya koordinasi kepala madrasah terhadap guru, Sehingga menjadi penghambat kinerja guru, Pengawasan kepala madrasah terhadap guru belum berjalan secara maksimal.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif Jenis penelitian lapangan (*field research*) yang mana penelitian ini, berupa menarik faktor-faktor serta informasi dari data lapangan yang berupa uraian-uraian dari responden, dengan melihat objek penelitian ini berdasarkan apa yang terangkum dari data lapangan, Adapun jenis penelitian dalam tesis ini merupakan penelitian lapangan dalam proses penelitiannya, peneliti mengamati dan memahami peristiwa, maupun fenomena fenomena yang terjadi di lokasi penelitian melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi yang berkaitan dengan keperluan penelitian dan kemudian data data tersebut akan dianalisis dan disajikan dan diberi kesimpulan.

Temuan Penelitian sesuai dengan rumusan masalah perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada visi dan misi MIN 3 Kerinci yaitu membuat perencanaa Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pembinaan kinerja guru seperti seminar dan rapat bulanan, pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti supervisi kelas, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan (*reward*) serta hukuman (*punishment*), Hasil evaluasi penilaian kinerja guru menunjukkan, bahwa secara umum kinerja guru sudah menunjukkan kriteria baik. evaluasi kinerja guru merujuk pada Evaluasi pembinaan kinerja guru yang untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru, Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru, Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru, Evaluasi pemberian motivasi dan Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment*.

ABSTRACT

Name. Riska Andranita. “2026” strategy of the madrasah principal in improving teacher performance at the 3rd state Islamic elementary school in Kerinci. Postgraduate Program, State Islamic Institute (IAIN) Kerinci.

Keywords: madrasah principal strategy and teacher performance

The research was conducted at MIN 3 Kerinci, the madrasah principal faced various challenges, especially related to the low strengthening of teacher performance, learning planning that had not been implemented well, so that information on activities and objectives to be achieved was not optimal, school activities were less interesting, resulting in less active teacher performance in carrying out their duties, lack of coordination between the madrasah principal and teachers, thus becoming an obstacle to teacher performance, supervision by the madrasah principal towards teachers had not been running optimally.

This research is a qualitative research. The type of field research is field research, in which this research is in the form of drawing factors and information from field data in the form of descriptions from respondents, by looking at the object of this research based on what is summarized from the field data. The type of research in this thesis is field research in the research process, researchers observe and understand events, as well as phenomena that occur at the research location through interviews, observations, and documentation studies related to research needs and then the data will be analyzed and presented and given conclusions.

The research findings are in accordance with the formulation of the problem of the principal's strategic planning in improving teacher performance at MIN 3 Kerinci, which carries out strategic planning by referring to the vision and mission of MIN 3 Kerinci, namely making plans for Teacher Performance Development, Supervision or Supervision of Teacher Performance, Staff Discipline Development, the madrasah principal's strategy in improving teacher performance includes teacher performance development such as seminars and monthly meetings, supervision or supervision of teacher performance such as class supervision, staff discipline development, motivation and reward and punishment, The results of the teacher performance assessment evaluation show that in general teacher performance has shown good criteria. Teacher performance evaluation refers to the Evaluation of teacher performance development to assess, measure, and improve teacher professionalism, Evaluation of teacher discipline development, Evaluation of teacher performance supervision or supervision, Evaluation of motivation and Evaluation of reward and punishme

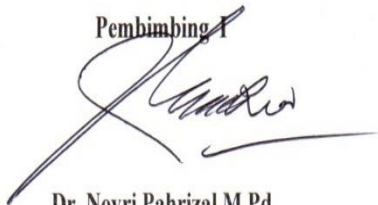
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul: "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Kerinci", yang ditulis oleh Riska Andranita Nim: 230024014 telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang ujian akhir/munaqasyah pada Program Pascasarjana IAIN Kerinci.

Demikian untuk dimaklumi.

Sungai Penuh, Januari 2026

Pembimbing I



Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
NIP.198611122011011007

Pembimbing II



Dr. M. Nurzen M.Pd
NIP.198802212019031002

K E R I N C I

ABSTRAK

Nama. Riska Andranita. “2026” strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah negeri 3 kerinci. Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Kata Kunci : strategi kepala madrasah dan kinerja guru

Penelitian dilakukan di MIN 3 Kerinci kepala madrasah menghadapi berbagai menjadi tantangan khususnya berkaitan rendahnya penguatan kinerja guru, perencanaan pembelajaran yang belum terlaksana dengan baik, sehingga informasi kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai belum maksimal, Kegiatan sekolah kurang menarik, sehingga menyebabkan kurang giatnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, Kurangnya koordinasi kepala madrasah terhadap guru, Sehingga menjadi penghambat kinerja guru, Pengawasan kepala madrasah terhadap guru belum berjalan secara maksimal.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif Jenis penelitian lapangan (*field research*) yang mana penelitian ini, berupa menarik faktor-faktor serta informasi dari data lapangan yang berupa uraian-uraian dari responden, dengan melihat objek penelitian ini berdasarkan apa yang terangkum dari data lapangan, Adapun jenis penelitian dalam tesis ini merupakan penelitian lapangan dalam proses penelitiannya, peneliti mengamati dan memahami peristiwa, maupun fenomena fenomena yang terjadi di lokasi penelitian melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi yang berkaitan dengan keperluan penelitian dan kemudian data data tersebut akan dianalisis dan disajikan dan diberi kesimpulan.

Temuan Penelitian sesuai dengan rumusan masalah perencanaan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada visi dan misi MIN 3 Kerinci yaitu membuat perencanaa Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga, strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup pembinaan kinerja guru seperti seminar dan rapat bulanan, pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti supervisi kelas, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan (*reward*) serta hukuman (*punishment*), Hasil evaluasi penilaian kinerja guru menunjukkan, bahwa secara umum kinerja guru sudah menunjukkan kriteria baik. evaluasi kinerja guru merujuk pada Evaluasi pembinaan kinerja guru yang untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru, Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru, Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru, Evaluasi pemberian motivasi dan Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment*.

ABSTRACT

Name. Riska Andranita. “2026” strategy of the madrasah principal in improving teacher performance at the 3rd state Islamic elementary school in Kerinci. Postgraduate Program, State Islamic Institute (IAIN) Kerinci.

Keywords: madrasah principal strategy and teacher performance

The research was conducted at MIN 3 Kerinci, the madrasah principal faced various challenges, especially related to the low strengthening of teacher performance, learning planning that had not been implemented well, so that information on activities and objectives to be achieved was not optimal, school activities were less interesting, resulting in less active teacher performance in carrying out their duties, lack of coordination between the madrasah principal and teachers, thus becoming an obstacle to teacher performance, supervision by the madrasah principal towards teachers had not been running optimally.

This research is a qualitative research. The type of field research is field research, in which this research is in the form of drawing factors and information from field data in the form of descriptions from respondents, by looking at the object of this research based on what is summarized from the field data. The type of research in this thesis is field research in the research process, researchers observe and understand events, as well as phenomena that occur at the research location through interviews, observations, and documentation studies related to research needs and then the data will be analyzed and presented and given conclusions.

The research findings are in accordance with the formulation of the problem of the principal's strategic planning in improving teacher performance at MIN 3 Kerinci, which carries out strategic planning by referring to the vision and mission of MIN 3 Kerinci, namely making plans for Teacher Performance Development, Supervision or Supervision of Teacher Performance, Staff Discipline Development, the madrasah principal's strategy in improving teacher performance includes teacher performance development such as seminars and monthly meetings, supervision or supervision of teacher performance such as class supervision, staff discipline development, motivation and reward and punishment, The results of the teacher performance assessment evaluation show that in general teacher performance has shown good criteria. Teacher performance evaluation refers to the Evaluation of teacher performance development to assess, measure, and improve teacher professionalism, Evaluation of teacher discipline development, Evaluation of teacher performance supervision or supervision, Evaluation of motivation and Evaluation of reward and punishment.

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, Kupersembahkan karya ini buat ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa mencintai dan menyayangiku sejak lahir dalam kasih dan cinta mereka yang tiada henti serta suami dan anak-anak ku yang memberi sport, segenap keluarga tercinta, dosen-dosen yang telah membimbingku, serta sahabat-sahabat semuanya yang memberikan inspirasi, support dan semangat. Semoga do'a dan perjuangan akan membawa berkah bagi semuanya. Semoga ini awal keberhasilan dan kebahagiaan tiada terujung dan Allah SWT selalu meridhoijuanganku amin...

MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ
١١٠

Artinya :

“Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia (selama) kamu menyuruh (berbuat) yang makruf, mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Seandainya Ahlulkitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik. (Q.SAli 'Imran : 110)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pedoman Transliterasi Aksara Arab ke Latin

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef

ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TEDEL

Tabel 4.1 Daya Tampung MIN 3 Kerinci	56
Tabel 4.2 Nama pendidikan Guru Min 3 Kerinci	56
Tabel 4.3 Data Guru Menurut Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana Pendidikan	59
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana Pendidikan	60
Tabel 4.6 Penilaian Kinerja Guru Keseluruhan	81



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir	44
Bagan 4.1 Struktur Organisasi MIN 3 Kerinci.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara	105
LAMPIRAN 2 Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru	107
LAMPIRAN 3 Penilaian Guru Keseluruhan.....	108
LAMPIRAN 4 Dokumentasi Penelitian.....	109



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَرْسَلَ رَسُولَهُ بِالْهُدَى وَدِينِ الْحَقِّ لِيُظْهِرَهُ عَلَى الدِّينِ كُلِّهِ وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيداً
أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ

Dengan mengucapkan puji serta syukur ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan petunjuk serta karunianya sehingga penulis telah dapat menyelesaikan Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah memberikan kontribusinya. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Rektor Dr. Jafar Ahmad, M.Si beserta Bapak Wakil Rektor I Dr.Faizin, M.Ag, Wakil Rektor II Bapak Dr.Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP, M.Ag Wakil Rektor III Bapak Dr.Halil Khusairi, M.Ag Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah menyediakan berbagai fasilitas (sarana-prasarana) untuk kelancaran pelaksanaan perkuliahan di IAIN Kerinci.
2. Direktur, Prof.Dr.Hj Wisnarni, M.PdI beserta Wakil Direktur Bapak Dr.Ahamd Zuhdi, MA Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
3. Ketua Program Studi Bapak Dr. Novri Pahrizal,M.Pd Sekretaris Dr. Ronal Regen, M.Pd, Strata Dua (S2) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberikan arahan kepada penulis
4. Pembimbing I Bapak Dr. Novri Pahrizal,M.Pd dan Pembimbing II Bapak Dr. M.Nurzen M.Pd, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan Tesis, serta Bapak/Ibu Tim Penguji/Narasumber.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu penguji sidang munaqasah Dr. Oki Mitra, M.PdI Ketua Penguji, Prof,Dr. Usman, M.Ag, Penguji 1,Dr. Widya Yul,M.PdI, Penguji 2.

6. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Pascasarjan.
7. Sub Bagian Tata Usaha Program Pascasarjana IAIN Kerinci.
8. Bapak Afrinal, S.PdI, M.PdI Kepala MIN 3 Kerinci yang telah memberi izin penulis melakukan penelitain
9. Rekan-rekan seperjuangan yang telah memberi motivasi dan arahan kepada penulis

Teristimewa buat kedua orang tua: Ayah dan Ibu, dan seluruh keluarga yang selalu memberikan do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam karya ini tentunya terdapat beberapa kelemahan. Selain itu, penulis berharap semoga tulisan ini bisa bermanfaat bagi penulis dan penelitian selanjut nya Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Sungai Penuh, Januari 2026

Saya yang menyatakan

RISKA ANDRANITA
NIM. 230024014

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA).....	vi
ABSTRAK (BAHASA INGGRIS)	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Mamafaat Penelitian	11
F. Defenisi Operasional.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Strategi Kepala Sekolah.....	14
1. Defenisi Strategi.....	14
2. Defenisi Kepala Sekolah	15
4. Strategi Kepala Sekolah	19
3. Kinerja Kepala Sekolah.....	21
4. Strategi Kepala Peningkatan Kinerja Guru	23
B. Kinerja Guru	29
1. Pengertian Kinerja Guru	29
2. Tujuan dan Fungsi kinerja Guru.....	34
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	35
4. Jenis-jenis Kinerja Guru.....	39

4. Indikator Kinerja Guru.....	40
C. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	42
D. Kerangka Berfikir	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	46
B. Subjek dan Informan Penelitian	46
C. Setting Penelitian.....	47
D. Jenis dan Sumber data	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Instrumen Pengumpulan Data	50
G. Teknik Analisis Data.....	50
H. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data	50
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Temuan Umum	54
B. Temuan Kusus	60
C. Pembahasan Temuan Kusus.....	84
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	99
B. Implikasi	101
C. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT SINGKAT PENELITI	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kebudayaan bangsa. Pendidikan dalam arti luas, mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, sedangkan Pendidikan dalam arti terbatas dapat merupakan salah satu proses interaksi belajar-mengajar dalam bentuk formal yang di kenal sebagai pengajaran. Pendidikan merupakan salah satu upaya membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Pendidikan merupakan suatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena Pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa (Hamdani, 2011).

Pendidikan harus mampu memfasilitasi perubahan demi terwujudnya pendidikan yang merata, bermutu, dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya. Sebagaimana telah dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 menyatakan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka Mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Melalui pendidikan, tumbuh dan berkembang generasi penerus yang berpengetahuan dan terampil serta mampu bersaing dengan bangsa lain di dunia. Mutu pendidikan menentukan mutu sumber daya manusia suatu bangsa.

Pendidikan menurut KI Hajar Dewantara, pendidikan yaitu tuntunan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak agar mereka sebagai anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya. Menurut Redja Mudyahardjo, pengertian pendidikan dibagi menjadi dua definisi yaitu: secara maha halus dan sempit. Secara maha halus pendidikan adalah hidup.

pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah segala situasi hidup yang memengaruhi pertumbuhan individu. Sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah sekolah. Pendidikan adalah pengajaran yang diselenggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Pendidikan adalah segala pengaruh yang diupayakan di sekolah terhadap anak dan remaja yang diserahkan kepada sekolah agar mempunyai kemampuan yang sempurna dan berkesadaran penuh terhadap hubungan-hubungan dan tugas-tugas sosial mereka. (Tatang, 2012)

Pendidikan adalah usaha membina dan membentuk pribadi siswa agar bertaqwa kepada Allah SWT, cinta kasih kepada orang tua, sesamanya, dan pada tanah airnya, sebagai karunia yang diberikan oleh Allah. dalam UUD 1945 alinea ke-4 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Berdasarkan hal itu maka untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pendidikan juga diatur dalam undang-undang.

Pendidikan Islam diantaranya adalah Madrasah Ibtidaiyah, juga termasuk salah satu jenjang dalam Pendidikan, sekolah yang dipercaya oleh masyarakat untuk tempat menimba ilmu. Madrasah Ibtidaiyah adalah salah satu sekolah yang dikelola dibawah naungan Kementerian Agama di Indonesia. Sekolah Madrasah Ibtidaiyah juga tidak kalah penting di antara sekolah lainnya. Sekolah yang selain mempelajari ilmu agama juga mempelajari ilmu Pendidikan umum. Maunah menyatakan bahwa tujuan Pendidikan adalah perubahan yang diharapkan pada subjek didik setelah mengalami proses Pendidikan, baik tingkah laku individu dan kehidupan pribadinya maupun kehidupan Masyarakat dari alam sekitarnya di mana individu hidup (Rahmat Hidayat & Abdillah, 2019).

Jadi bahwa tujuan Pendidikan adalah seperangkat hasil Pendidikan yang di capai oleh peserta didik setelah diselenggarakan kegiatan Pendidikan. Seluruh kegiatan Pendidikan, yakni bimbingan pengajaran atau Latihan, diarahkan untuk mencapai tujuan Pendidikan itu. Dalam konteks ini tujuan

Pendidikan merupakan komponen dari system Pendidikan yang menepati kedudukan dan fungsi sentral. Itu sebabnya setiap tenaga pendidik perlu memahami dengan baik tujuan Pendidikan. Di zaman sekarang masyarakat sudah meneliti, melihat sekolah yang di anggap layak oleh mereka menitipkan pendidikan anaknya. Sekolah yang bermutu juga di pengaruhi dapat dilihat dari prestasi siswa yang sedang belajar di sekolah tersebut, juga salah satunya guru yang berkompeten. Faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan disebuah lembaga pendidikan adalah kinerja seorapendidik. Setiap individu memiliki kondisi internal, di mana kondisi inetrnal tersebut turut berperan dalam aktifitas dirinya sehari-hari.

Guru sebagai pasilitator memiliki peran memfasilitasi siswa-siswa untuk belajar secara maksimal dengan mempergunakan berbagai strategi, metode, media dan sumber balajar. Dalam proses pembelajaran siswa sebagai titik sentral, belajar dan guru membantu kesulitan siswa-siswa yang mendapat kendala, kesulitan dalam memahami dan memecah permasalahan (Muh. Hisbul Muflihin Kualitas manusia Indonesia harus dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang baik dan bermutu. Pendidikan bermutu sangat bergantung pada keberadaan pendidik yang bermutu yakni pendidik yang propesional, sejartera dan bermartabat. Salah satu kunci penting penentunya adalah guru. Guru adalah salah satu penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.

Guru melaksanakan tugas-tugas yang berbeda sesuai tiga fungsi, yaitu fungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing. Secara umum fungsi guru sebagai pendidik adalah mendewasakan peserta didik, sebagai pengajar adalah melaksanakan pembelajaran, dan sebagai pembimbing adalah menyelaraskan perkembangan peserta didik. Maka dari itu sangat di perlukan pengawasan dan pengarahan yang baik dari Kepala Madrasah agar seorang guru dapat mengemban tugasnya dengan semaksimal mungkin serta pemberdayaan guru merupakan suatu keharusan yang dilakukan dalam lembaga pendidikan. Pada kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapan oleh berbagai permasalahan

dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas penunjang dalam pelaksanaan tugasnya baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah.

Peranan profesi guru dalam keseluruhan program pendidikan di sekolah diwujudkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang berupa perkembangan siswa secara optimal. Untuk maksud tersebut, maka perkembangan siswa secara optimal. Untuk maksud tersebut, maka peranan profesional itu mencakup tiga bidang layanan instruksional, layanan administrasi dan layanan bantuan akademik-sosial-pribadi. Ketiga bidang layanan itu menjadi tugas pokok seorang guru dan dapat digambarkan sebagai berikut: *pertama*, penyelenggaraan proses belajar mengajar, yang menempati porsi terbesar dari porsi terbesar adalah profesi keguruan. Tugas ini menuntut guru untuk menguasai isi atau materi bidang studi yang diajarkan secara wawasan yang berhubungan dengan materi itu, kemampuan mengemas materi itu, sesuai dengan latar belakang perkembangan dan tujuan pendidikan, serta menyajikan sedemikian rupa sehingga merangsang murid untuk menguasai dan mengembangkan materi itu dengan menggunakan kreatifitasnya. *Kedua* tugas yang berhubungan dengan membantu murid dalam mengatasi masalah belajar pada khususnya dan masalah-masalah pribadi yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan belajarnya. Bagaimana sebenarnya proses belajar murid di kelas sangat erat kaitannya dengan berbagai masalah di luar kelas yang sering kali bersifat non akademik. Masalah yang di hadapi dalam lingkungan kehidupan anak itu perlu dibantu pemecahannya melalui program bimbingan dan koseling. *Ketiga* guru harus memahami bagaiman sekolah itu di kelola, apa peranan guru di dalamnya, bagaimana memanfaatkan prosedur serta mekanisme pengelolaan tersebut untuk kelancaran tugas-tugasnya sebagai guru. Disamping itu guru juga harus memahami bagaimana guru harus bertindak sesuai dengan etika jabatannya dan bagaimana guru bersikap terhadap tugas mengajar serta dengan personalia pendidikan atau orang-orang di luarnya yang ikut menentukan keberhasilan tugas mengajarnya.

Undang-undang No 14 tahun 2005 menyatakan bahwa guru/tenaga pendidik adalah : pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik,

mengajar, membimbing, mengarahkan, pelatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Serta sebagai wujud kesungguhan pemerintah dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, kedudukan guru dalam sistem pendidikan ini dipersyaratkan minimal berpendidikan S-1 atau D IV. Sikap profesional adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar kinerja guru (Muh.Hizbullah Muflih,2024)

Dari uraian di atas sudah jelas bahwa pemerintah sudah mulai meningkatkan pendidikan guru yang mana harus D IV atau sarjana pendidikan S 1. Untuk lebih meningkatkan kompetensi guru dalam bidang yang diajarkan, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, guru dapat memiliki profesionalisme yang lebih baik dalam mengajar dan mengelola kelas. Dengan guru yang memiliki sertifikat pendidik (serdik). Peningkatan kualitas, mutu pendidikan nasional sehingga dapat meningkat. Sehingga dapat membantu meningkatkan daya saing bangsa Indonesia di era globalisasi. “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”.

Kinerja guru bukan berarti banyaknya pekerjaan mengajar yang telah dilakukan tetapi ia merupakan sebagai suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses pembelajaran dan untuk mencapai kinerja yang maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dan memanfaatkan serta menciptakan situasi lingkungan sekolah/ madrasah sesuai dengan peraturan yang berlaku,

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dahulu harus mengetahui fungsi fungsi dan tugas guru. Fungsi dan tugas guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih. Agar tugas dan

tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka fungsi dan tugas guru harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik. (Iman & dkk, 2024).

Penguatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai upaya seperti mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, berpartisipasi dalam konferensi dan seminar, serta memanfaatkan inovasi dan teknologi pendidikan. Selain itu, penilaian kinerja yang terintegrasi, insentif, dan dukungan moral juga penting untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. (Iman & dkk, 2024). Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya.

Dengan demikian dampak adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Kepala Madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Madrasah/Madrasahm disebutkan bahwa “Kepala Madrasah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran”.

Kepala madrasah harus memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini merupakan usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar Lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab Kepala Madrasah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Peran dan fungsi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sangat penting. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa bahwa: “Kepala Madrasah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerja sama yang baik antara sekolah dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Kepala Madrasah harus mampu menjalin hubungan kerja sama baik sesama warga sekolah maupun dengan masyarakat lingkungan sekolah”, dan juga Kepala Madrasah mempunyai fungsi yang sangat dominan untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin tertinggi di lembaga sekolah adalah Kepala Madrasah. Oleh karena itu harus menguasai teori kepemimpinan dan dapat melaksanakannya sesuai dengan kondisi sekolahnya.

Dari pembahasan di atas kita bisa dapat dinyatakan bahwa tugas Kepala Madrasah ialah untuk melakukan komunikasi dengan bawahannya demi meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. dengan jalan kemitraan yang baik maka fungsi Kepala Madrasah sebagai inovator dan motivator memiliki peran strategis yang tepat dalam menjalin komunikasi yang harmonis, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, dan memberikan tauladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah yang ia pimpin.

Beberapa prinsip yang dikemukakan oleh E. Mulyasa dapat diterapkan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya adalah sebagai berikut:

- 1) Para tenaga kependidikan akan berkerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan.

- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan ia bekerja. Para tenaga kependidikan juga harus dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya
- 4) Pemberian hadiah lebih baik di berikan namun ada sewaktu-waktu hukuman juga di butuhkan
- 5) Usaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukan bahwa selaku Kepala Madrasah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dalam pekerjaan (E. Mulyasa : 2015).

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini berhubungan erat antara mutu Kepala Madrasah dengan beberapa aspek kehidupan seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku akal peserta didik. Dalam pernyataan di atas setiap Kepala Madrasah harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dengan ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya serta optimal yang tentunya dalam fungsi kepemimpinannya Kepala Madrasah harus memiliki visi, misi dan strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi terhadap mutu pendidikan. Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat dalam penguatan kinerja para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Strategi ini dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah melalui pengaturan lingkungan yang harmonis, suasana kerja yang kondusif, disiplin, penghargaan dan hukuman secara efektif dan efisien dan penyediaan berbagai sumber belajar sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Berbagai strategi Kepala Madrasah yang dapat meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa, yaitu:

- 1) Para guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukan menarik dan menyenangkan
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan yang ingin dicapai
- 3) Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

Demikian penting peningkatan kinerja guru, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang baik antara guru dan Kepala Madrasah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh Kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Maka dari itu Kepala Madrasah harus melaksanakan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru, bukan hanya pembinaan yang harus dilakukan Kepala Madrasah tetapi juga harus memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal penulis di Madrasah Ibtidaiyah 3 Kerinci Kepala Madrasah menghadapi berbagai tantangan Interaksi kepala sekolah dengan guru masih kurang dan cenderung pasif. Ada kegiatan pembinaan guru oleh kepala sekolah sebagai bentuk interaksi dengan guru, khususnya berkaitan dengan kinerja guru seperti Kurangnya Persiapan, Guru tidak menyiapkan perangkat pembelajaran (RPP), Kurang kreatif, jarang membawa siswa ke dunia nyata, dan penguasaan materi yang kurang maksimal, Manajemen Kelas Lemah: Tidak mampu mengelola suasana kelas dengan baik, Evaluasi Kurang Tepat, Rendahnya kemampuan dalam melakukan asesmen dan penilaian hasil belajar siswa. Komunikasi Rendah, Jarang berkomunikasi dengan orang tua siswa, rendahnya penguatan kerja guru, perencanaan pembelajaran yang belum terlaksana dengan baik, Kurangnya evaluasi kinerja guru oleh Kepala sekolah maka Kegiatan sekolah kurang menarik, menyebabkan kurangnya kinerja guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik Kinerja guru yang rendah merupakan kondisi di mana guru belum mampu memenuhi standar kompetensi atau tanggung jawab profesinya secara maksimal. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas pendidikan dan prestasi belajar siswa.

Dengan demikian pentingnya strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, namun kadang karena tidak adanya komunikasi yang

baik antara guru dan kepala sekolah sehingga timbul rasa kurang diperhatikan dari pihak guru oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Maka dari itu kepala sekolah harus melaksanakan pembinaan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja guru, bukan hanya pembinaan yang harus dilakukan kepala sekolah tetapi juga harus memberikan pengawasan dan pengendalian terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis melakukan suatu penelitian dengan judul **Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah di uraikan dan diidentifikasi sebagai berikut :

1. Perencanaan pembelajaran di MIN 3 Kerinci belum terlaksana dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai belum maksimal.
2. Kegiatan MIN 3 Kerinci siulak kurang menarik, sehingga menyebabkan kurang giatnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Kurangnya kordinasi Kepala Madrasah terhadap guru, Sehingga menjadi penghambat kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.
4. Kurangnya evaluasi kinerja guru oleh Kepala MIN 3 Kerinci

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi permasalahan penelitian membatasi batasan masalah seputar strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah kecamatan siulak kabupaten kerinci

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci ?
2. Bagaimana pelaksanaan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci ?

3. Bagaimana evaluasi strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci ?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui perencanaan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci
- 2) Untuk mengetahui pelaksanaan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci
- 3) Untuk Mengetahui evaluasi strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) Lembaga pendidikan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan menyadarkan pihak sekolah dalam meningkatkan penguatan kinerja di MIN 3 Kerinci.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya refrensi bagi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Kerinci sehingga peneliti selanjutnya memiliki data awal untuk penelitian yang selanjutnya.
- 2) Pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai pembentukan karakter religi melalui video keagamaan serta keterkaitannya.

3. Penulis

- 1) Menambah wawasan penulis tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci
- 2) Memberikan oriantasi pengalaman penulis mengenai penelitian tentang strategi meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

E. Defenisi Operasioanal

Definisi Operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori dapat dikemukakan definisi konseptual dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Strategi

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seseorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Strategi adalah kerangka yang membimbing dan mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah suatu organisasi.(Akdon:2012)

Strategi juga dapat dikatakan sebagai rencana yang disatukan, memperluas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis suatu organisasi dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama pelaksanaan yang tepat oleh organisasi sekolah dalam pengambilan keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu knerja.

2. Kepala Madrasah

Kepala Madrasah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Jerry H:2012).

Kepala Madrasah, yaitu seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan Tugas utamanya meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan seluruh sumber daya sekolah, termasuk proses belajar mengajar, administrasi, hingga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas guru dalam mengajar dan mendidik, yang melibatkan evaluasi, pelatihan, pengembangan diri, dan dukungan profesional (Sunarsih, 2012).

Penguatan kinerja guru merupakan kerja keras yang dilakukan oleh pendidik dalam menjalankan tugasnya mengajar, mendidik, membina, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pembelajaran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi Kepala Sekolah

1. Defenisi Strategi

Menurut Mulyadi (2011) bahwa strategi adalah proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh Perusahaan agar misinya tercapai dan sebagai daya dorong yang akan membantu perusahaan dalam menentukan produk, jasa, dan pasarnya dimasa depan. Strategi juga merupakan pola Tindakan utama yang dipilih untuk mewujudkan visi organisasi melalui misi (Kemarauwana & Anjanarko, 2021).

Strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan terintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi Perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari Perusahaan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi (Hadijaya, 2013).

Strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Jadi strategi merupakan kerangka Dasar tempat suatu organisasi melanjutkan kehidupannya dengan penyesuaian-penyesuaian dengan lingkungannya. Menurut Hax (1987) seperti yang juga dikutip Robson (1997:5) esensi strategi dibagi sebuah Perusahaan/organisasi adalah untuk mencapai sebuah keberlangsungan jangka Panjang dalam hal keunggulan terhadap pesaing-pesaingnya dibidang yang mereka tekuni. Adapaun manajemen strategis dari sebuah organisasi memiliki tujuan akhir, pengembangan nilai-nilai dalam organisasi, kemampuan manajerial, berbagai tanggung jawab organisasioanal, dan pengambilan Keputusan operasional pada setiap tingkatan hirarkis dan melintasi semua bidang dan batas-batas fungsional kewenangan (Pahlevi, 2020).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa, strategi kepala kepala sekolah merupakan sebuah

langkah yang berkaitan dengan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan produktivitas sekolah atau lembaga untuk mencapai visi-misi sekolah secara efektif dan efisien. Strategi merupakan suatu rencana atau pendekatan yang menyeluruh dan terarah, disusun untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu secara efektif dan efisien. Strategi biasanya melibatkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, baik oleh individu maupun organisasi, untuk memperoleh keunggulan dalam menghadapi tantangan atau situasi tertentu.

Strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan dan rencana untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi peningkatan mutu pendidikan, motivasi guru, dan pengembangan sekolah secara keseluruhan. Beberapa strategi yang umum diterapkan adalah merencanakan visi dan misi yang jelas, melakukan evaluasi dan supervisi rutin, meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, serta memanfaatkan teknologi untuk mendukung pembelajaran. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa strategi adalah rangkaian rencana suatu kebijakan yang dibuat oleh pemimpin dalam upaya mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kebijakan yang disusun tersebut harus berdasarkan kondisi yang ada sehingga pencapaian tujuan bisa dilakukan secara optimal. Kepala sekolah dalam merumuskan strategi harus berdasarkan visi misi dan tujuan pendidikan dari sekolah tersebut.

2. Defenisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala dapat diartikan “ketua atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan kata “sekolah” dimaknai sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pembelajaran. Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab di lembaga pendidikan (Piet A : 2014). Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya

interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Menurut KBBI kepala sekolah adalah orang tua atau guru yang memimpin suatu sekolah. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang atau guru yang ditunjuk untuk memimpin suatu Lembaga sekolah. Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa pengertian kepala sekolah adalah sebagai tenaga professional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar/ tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Basri:2017). terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Sedangkan menurut Daryanto, kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatankegiatan sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini berhubungan erat antara mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku akal peserta didik. Dalam pernyataan di atas setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dengan ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya serta optimal yang tentunya dalam fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus memiliki visi, misi dan strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi terhadap mutu pendidikan (Akmal:2018).

Kepala sekolah juga ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinnya kepala sekolah harus; (1) memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi), (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumber daya terbatas yang ada

dan untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas), (3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat dan akurat), (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah, (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan bagi setiap orang, (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah seperti ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak. Demikianlah bagi seorang kepala sekolah memimpin adalah mempengaruhi, kepemimpinan bukan jabatan, posisi atau bagan air, kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain (Helmawati, 2014).

Dengan begitu kepala sekolah dapat diartikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan yang mana diselenggarakannya proses belajar mengajar, tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik dan peserta didik. Kepala sekolah otomatis dianggap sebagai pemimpin lembaga pendidikan, dengan demikian diharapkan mampu mengembangkan serta menyalurkan pikiran seluruh guru maupun staf lain sehingga dapat tercipta suasana kerja yang efektif dan efisien. Kepala sekolah merupakan pemimpin bagi sekolah, yang memiliki tanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah serta memiliki tugas mengelola seluruh sumberdaya.

Menurut Raflis Kosasi dalam Soetjipto, pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi (Soetjipto, dkk:2009). sekolah.

Soetopo dan Soemanto menyatakan bahwa tugas kepala sekolah terbagi menjadi dua, pertama, tugas yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai, kedua, tugas yang berkaitan dengan menciptakan suasana belajar yang sehat. Membangun kerjasama tim yang baik serta kompak juga merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk membantu kelancaran tercapainya tujuan kerjasama. Dapat dikatakan bahwa seorang kepala sekolah adalah seorang yang sangat bertanggung jawab dan memiliki peranan cukup besar dalam meningkatkan mutu sekolah. Profesionalisme guru tidak akan ada atau berjalan mulus tanpa adanya usaha-usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah, sebab salah satu di antara cara guru agar bisa menjadi guru profesional adalah dengan adanya upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu guru.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa upaya kepala sekolah adalah bentuk usaha dan do'a yang dilakukan oleh seseorang yang memimpin orang-orang yang ada di dalam sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan memecahkan persoalan, mencari jalan keluar yang terdapat di sekolah yang dipimpinnya. kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan kesiapan seorang kepala sekolah untuk membimbing, dan mempengaruhi orang-orang untuk berjuang demi kepentingan bersama. Selain itu juga kepemimpinan didefinisikan pula sebagai pengaruh antar individu yang dilaksanakan melalui komunikasi.

Peran kepala sekolah tidak terlepas dari ilmu Pendidikan di dalam melaksanakan peranan-peranannya sebagaimana diungkapkan oleh Harry Mintzberg yang secara jelas mengungkapkan ada tiga peranan seorang pemimpin, yaitu; *interpersonal roles*, *informational roles* dan *decisional roles* (Wahjosumidjo:2010).

1. Peranan hubungan antar perseorangan (*interpersonal roles*) Peranan ini timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer meliputi :
 - a. *Figurehead* (lambang)
 - b. *Leadership* (kepemimpinan)
 - c. *Liasion* (penghubung)

2. Peranan informasional (*informational roles*), meliputi :

- a. Sebagai monitor
- b. Sebagai disseminator
- c. Sebagai Spokesman

3. Peranan sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*) Ada empat macam peran kepala madrasah sebagai pengambil keputusan, yaitu:

- a. *Entrepreneur*
- b. Orang yang memperhatikan gangguan (*disturbancehandler*)
- c. *negotiator roles*
- d. Sebagai innovator

3. Strategi Kepala Sekolah

Strategi Kepala Sekolah suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan (Ngalimun:2013). Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala sekolah mampu merumuskan strategi-strategi yang relevan dengan kondisi sekolah tersebut. Sementara Salusu mengemukakan bahwa strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan nara sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu:2014).

Sejalan dengan pendapat Mac Donald yang dikutip oleh Syafaruddin, dalam Ngalimun, strategi diartikan sebagai “ The art of craying out a plan skillfully “ Strategi kepala sekolah adalah seni melaksanakan suatu rencana secara terampil. Strategi kepala sekolah menetapkan tujuan jangka panjang yang dasar dari suatu organisasi, dan pemilihan alternative tindakan dan alokasi sumberdaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Ia membagi strategi kedalam beberapa jenis, meliputi :

a) Strategi Fasilitatif (*facilitative strategies*)

Pelaksanaan program perubahan social dengan menggunakan strategi fasilitatif artinya untuk mencapai tujuan perubahan social yang telah ditentukan, diutamakan penyediaan fasilitas dengan maksud agar program perubahan social berjalan dengan mudah dan lancar.

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

Dengan menggunakan strategi pendidikan berarti untuk mengadakan perubahan sosial dengan cara menyampaikan fakta dengan maksud orang akan menggunakan fakta atau informasi itu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan.

c) Strategi Bujukan (*persuasive strategies*)

Penggunaan strategi bujukan, artinya untuk mencapai tujuan perubahan sosial dengan cara membujuk (merayu) agar sasaran perubahan (klien), mau mengikuti perubahan social yang direncanakan. Sasaran perubahan diajak untuk mengikuti perubahan dengan cara memberikan alasan, mendorong, atau mengajak untuk mengikuti contoh yang diberikan. Strategi bujukan dapat berhasil berdasarkan alasan yang rasional, pemberian fakta yang akurat, tetapi mungkin juga justru dengan fakta yang salah sama sekali.

d) Strategi Paksaan (*power strategies*)

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

Dari beberapa penjelasan diatas, Strategi dapat diartikan sebagai susunan, pendekatan, atau kaidah-kaidah untuk mencapai tujuan dengan menggunakan tenaga, waktu, dan kemudahan secara optimal. Strategi juga merupakan seperangkat tindakan yang koheren sebagai suatu pola tanggap organisasi terhadap lingkungan dalam rencana jangka panjang berkenaan dengan alokasi dan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan, kiat, cara, atau taktik untuk mencapai tujuan organisasi (Budi:2012).

Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki

kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja guru adalah ketepatan penggunaan strategi, penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi, akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Raihani “untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi strategi prakondisional, akademik, non-akademik, pendukung, dan *evaluative*” (Raihani :2010).

- a) Strategi Prakondisional Strategi prakondisional mencakup tema-tema berikut: menegakkan kedisiplinan, memberikan motivasi, membangun kepercayaan.
- b) Strategi Akademik Strategi akademik mengacu pada kurikulum dan pengembangan program-program sekolah untuk meningkatkan wawasan guru.
- c) Strategi Non-Akademik Strategi Non-Akademik, mengacu pada kegiatan ekstrakurikuler, guru bertanggung jawab mengkoordinir ekstra-kurikuler.
- d) Strategi Pendukung Untuk mendukung program akademik dan non akademik, mencakup penerapan pengembangan fasilitas sekolah, dan menyediakan program pendukung merupakan suatu strategi yang dirancang untuk melayani siswa dan guru.
- e) Strategi Evaluatif Kepala sekolah secara rutin mengevaluasi program program sekolah. Evaluasi umum diadakan setiap tahun dan para siswa mengisi survey evaluasi setiap tahun menyangkut program-program sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

4. Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja kepala sekolah dapat diukur dan dievaluasi melalui beberapa dimensi utama yang mencakup aspek manajerial, kepemimpinan, dan

kewirausahaan. Evaluasi ini biasanya didasarkan pada standar nasional pendidikan dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti guru, staf, siswa, dan komite sekolah (Raihani :2010).

Berikut adalah komponen-komponen kunci dalam menilai kinerja kepala sekolah:

1. Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*)

Ini adalah fungsi paling kritis dari kepala sekolah. Fokusnya adalah pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas :

- a) Pengembangan Kurikulum: Memastikan kurikulum disampaikan secara efektif dan relevan
- b) Supervisi Guru: Melakukan observasi kelas secara rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan praktik pengajaran.
- c) Dukungan Profesional: Menyediakan pelatihan dan peluang pengembangan profesional bagi para guru
- d) Fokus pada Hasil Siswa: Menganalisis data kinerja siswa untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan .

2. Manajemen Sekolah (*School Management*)

- a) Melibatkan pengelolaan sumber daya dan operasional sekolah secara efisien.
- b) Pengelolaan Staf: Penempatan staf yang tepat, evaluasi kinerja, dan penegakan disiplin.
- c) Manajemen Keuangan: Penggunaan anggaran yang transparan dan akuntabel
- d) Pengelolaan Fasilitas: Memastikan lingkungan sekolah aman, bersih, dan kondusif untuk belajar
- e) Administrasi Efisien: Menjamin kelancaran proses administrasi sekolah sehari-hari

3. Pengembangan Kewirausahaan (*Entrepreneurship*)

Aspek ini menilai kemampuan kepala sekolah untuk berinovasi dan mencari sumber daya tambahan untuk mendukung tujuan sekolah

- a) Inovasi: Menerapkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pendidikan
- b) Pencarian Dana: Kemitraan dengan komunitas lokal atau perusahaan untuk mendapatkan dukungan finansial atau material

4. Pengembangan Komunitas dan Hubungan Masyarakat

Membangun hubungan yang kuat antara sekolah dan masyarakat sekitar :

- a) Keterlibatan Orang Tua: Mendorong partisipasi aktif orang tua dalam kegiatan sekolah dan pengambilan keputusan
- b) Kemitraan Masyarakat: Berkolaborasi dengan lembaga lokal, bisnis, dan pemimpin masyarakat
- c) Komunikasi Efektif: Memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan semua pemangku kepentingan

4. Strategi Kepala sekolah meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan yang berada di sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan atau membawa sekolah yang dipimpinnya memperoleh mutu yang baik. Keadaan tersebut tentunya dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala sekolah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam strategi umum castetter berpendapat, yaitu pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta melakukan kerja sama antara dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan. Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan. Strategi ini meniscayakan kepala sekolah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, serta pembinaan guna meningkatkan mutu guru disekolah.

Beberapa cara dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka

meningkatkan kinerja guru pada lembaga pendidikan. Diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah antara lain (Dede :2011) :

a. Pembinaan terhadap kinerja guru

Menurut Ali Imron dalam bukunya *Pembinaan Guru di Indonesia*, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, pemilik sekolah dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Ali :2019).

Berbeda dengan pendapat Ali Imron, menurut B. Suryo Subroto dalam bukunya *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah* mengartikan pembinaan atau pengembangan guru yaitu pengembangan profesi guru sebagai usaha-usaha melalui keaktifan sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru (B. Surya: 2008).

Kesimpulan dari kedua pendapat diatas, menjelaskan bahwa terdapat berbagai cara yang dapat dilakukan antara lain melalui bantuan dari lain baik itu kepala sekolah, pembina, ketua yayasan, pengawas, maupun instansi lain yang dapat memberikan bantuan berupa pembinaan terhadap guru-guru. Selain dari bantuan orang lain, dapat pula dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan melalui kesadaran diri dan aktif untuk mengembangkan potensi diri.

Ali Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan, meliputi :

- 1) Pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas
- 2) Kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor faktor yang mempengaruhi belajar anak didik.
- 3) Memperbaiki situasi belajar anak didik.

b. Pembinaan kedisiplinan tenaga pendidik

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu

menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut (E. Mulyasa:2015) :

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

Pembinaan kepala sekolah yang baik disertai kesadaran guru dalam mengedepankan prinsip disiplin kerja dapat menghasilkan guru yang profesional dalam bidangnya. Menjadikan disiplin kerja sebagai acuan dalam mencapai tujuan pendidikan dapat menghasilkan sebuah lembaga pendidikan yang berkualitas serta target pembelajaran dan pengajaran dapat diraih dengan maksimal. Kepala sekolah yang dapat menjadi pioneer, pelaksana dan pengawas dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini.

c. Mengadakan pengendalian dan pengawasan

Menurut E. Mulyasa kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dan pengendalian dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran. Namun dalam melaksanakan kepengawasannya, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip (E. Mulyasa:2015) sebagai berikut:

- 1) Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis
- 2) Dilaksanakan secara demokratis.
- 3) Berpusat pada tenaga kependidikan (guru).
- 4) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru).
- 5) Merupakan bantuan profesional.

Prinsip-prinsip di atas harus diperhatikan dengan benar oleh kepala sekolah agar proses pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja guru

dapat terlaksana dengan baik dan guru tidak merasa terbebani dengan pengawasan yang ada, namun sebaliknya guru merasa dibantu dan diperhatikan serta dihargai atas apa yang dia kerjakan.

d. Pemberian motivasi dan penghargaan

Tenaga kependidikan selalu mempunyai perbedaan karakteristik pada setiap individunya, hal inilah yang harus menjadi perhatian utama untuk kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia di lembaganya. Setiap individu pasti memiliki karakteristik khusus, tidak hanya fisik, tetapi juga psikisnya, hal ini harus dipahami oleh kepala sekolah dalam pemberian motivasi agar mereka dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia melalui kinerja dan produktifitasnya, maka perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya (E. Mulyasa:2015).

Motivasi ini dapat diberikan berupa penghargaan seperti pemberian reward, apresiasi, beasiswa pendidikan, penugasan ataupun promosi terhadap kinerja guru. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam. Dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kerja guru tersebut. Sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang RI No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.

e. Pemberian punishment

1) Pengertian Punishment

Hukuman (punishment) adalah pelaksanaan suatu tindakan yang tidak disenangi atau menghilangkan tindakan positif menyusul terjadinya suatu tanggapan yang menurunkan frekuensi tanggapan tersebut. Argumentasi yang menentang penggunaan hukuman dalam situasi apapun meliputi dampak penindasan (penekanan), dampak emosional sampingan yang tidak diharapkan, pengaruhnya yang bersifat sementara, dan pengaruhnya terhadap karyawan lainnya. Penggunaan hukuman dalam suatu organisasi memerlukan pertimbangan waktu pelaksanaan, intensitas, penjadwalan, kejelasan alasan dan tidak bersifat pribadi (Pandji :2015).

2) Prinsip-Prinsip Pemberian Punishment

- a) Kepercayaan terlebih dahulu kemudian hukuman. Metode terbaik yang tetap harus diprioritaskan adalah memberikan kepercayaan kepada anak. Memberikan kepercayaan kepada anak berarti tidak menyudutkan mereka dengan kesalahankesalahannya, tetapi sebaliknya kita memberikan pengakuan bahwa kita yakin mereka tidak berniat melakukan kesalahan tersebut, mereka hanya khilaf atau mendapat pengaruh dari luar.
- b) Hukuman distandarkan pada perilaku. Sebagaimana halnya pemberian hadiah yang harus distandarkan pada perilaku, maka demikian halnya hukuman, bahwa hukuman harus berawal dari penilaian terhadap perilaku, bukan 'pelaku' nya. Setiap anak bahkan orang dewasa sekalipun tidak akan pernah mau dicap jelek, meski mereka melakukan suatu kesalahan.
- c) Menghukum tanpa emosi. Kesalahan yang paling sering dilakukan orangtua dan pendidik adalah ketika mereka menghukum anak disertai dengan emosi kemarahan. Bahkan emosi kemarahan itulah yang menjadi penyebab timbulnya keinginan untuk menghukum. Dalam kondisi ini, tujuan sebenarnya dari pemberian hukuman yang menginginkan adanya penyadaran agar anak tak lagi melakukan

kesalahan, menjadi tak efektif.

- d) Hukuman sudah disepakati. Sama seperti metode pemberian hadiah yang harus dimusyawarahkan dan didialogkan terlebih dahulu, maka begitu pula yang harus dilakukan sebelum memberikan hukuman. Adalah suatu pantangan memberikan hukuman kepada anak, dalam keadaan anak tidak menyangka ia akan menerima hukuman, dan ia dalam kondisi yang tidak siap. Mendialogkan peraturan dan hukuman dengan anak, memiliki arti yang sangat besar bagi si anak. Selain kesiapan menerima hukuman ketika melanggar juga suatu pembelajaran untuk menghargai orang lain karena ia dihargai oleh orang tuanya.
 - e) Tahapan pemberian hukuman. Dalam memberikan hukuman tentu harus melalui beberapa tahapan, mulai dari yang teringan hingga akhirnya jadi yang terberat.
- 3) Prinsip dan Syarat Punishment Menurut M. J Langeveld, dalam memberikan suatu hukuman atau punishment, hendaknya berpedoman kepada prinsip Punitur, Quia Peccatum est, yang artinya dihukum karena telah bersalah, serta Punitur, ne Peccatum yang artinya dihukum agar tidak lagi berbuat kesalahan. Selain itu terdapat beberapa prinsip yang harus dipegang dalam pemberian hukuman atau punishment yaitu sebagai berikut:
- a) Hukuman hendaknya dapat dirasakan sebagai suatu yang tidak enak atau mencekam pada waktu dikenakan, sehingga subjek hukuman menyadari bahwa pemberi hukuman berharap agar ia menghentikan perbuatan yang menyimpang tersebut.
 - b) Pemberian hukuman hendaknya dengan bijaksana, hati-hati, dan teliti agar subjek hukuman tidak menaruh sakit hati pada pemberi hukuman.
 - c) Hukuman hendaknya dapat diberikan dalam ukuran yang sekecil kecilnya dengan bobot seringan-ringannya tetapi sudah cukup dirasakan oleh subjek penerima hukuman sebagai alat untuk memotivasi pengurangan perilaku menyimpang.

- d) Pemberian hukuman hendaknya dikombinasikan dengan pernyataan positif, seperti agar subjek menaati peraturan.
- e) Hendaknya pemberian hukuman disertai dengan sesuatu yang positif yang akan diberikan kepada subjek penerima hukuman setelah mereka menunjukkan bahwa perilakunya sudah berubah.
- f. Melakukan evaluasi

Evaluasi sangat dibutuhkan dalam berbagai kegiatan kehidupan manusia sehari-hari, karena disadari atau tidak, sebenarnya evaluasi sudah sering dilakukan, baik untuk diri sendiri maupun kegiatan sosial lainnya. Hal ini dapat dilihat mylai dari berpakaian, seteklah berpakaian ia berdiri dihadapan kaca apakah penampilannya wajar atau belum. obyektif, kooperatif, dan efektif. Evaluasi dilaksanakan berpedoman pada tujuan (Hendyat:2015).

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja diartikan beragam oleh para ahli. Dalam kamus besar bahasa indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang di capai, prestasi yang di perlihatkan, atau kemampuan kerja. kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (Saiful:2008). Secara terminologi kinerja dari terjemahan bahasa Inggris *performance* yaitu "*actual accomplishment as distinguished from potential ability, capacity, or attitude* " yang berarti pencapaian prestasi, aktual yang berbeda dengan potensi kemampuan, kecakapan, atau bakat. Selain beberapa makna di atas, Harold D. Stolovith dalam Muhammad Yaumi menyatakan bahwa makna atau istilah *performance improvement* sering diterjemahkan dengan perbaikan kinerja atau unjuk kerja dalam bahasa Indonesia.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dan

kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang, serta kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Barnawi dkk :2014).

Pada dasarnya kinerja dapat diartikan sebagai suatu kemampuan melaksanakan pekerjaan maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Sebagaimana dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegoro bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar:2011). Menurut A. Tabrani Rusyan bahwa : “Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

- 1) Menerima kehadiran guru dengan baik
- 2) Memberi tugas mengajar baru sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dikuasai oleh guru
- 3) Membentuk dan melaksanakan kelompok kerja guru bidang studi dan musyawarah guru bidang studi sejenis (MGMP) sebagai wadah bagi guru untuk berdiskusi merencanakan masalah dan memecahkan masalah yang terjadi di kelas
- 4) Melakukan supervisi administrasi dan akademik terhadap guru sebagai bahan perbaikan dan menentukan kebijakan;
- 5) Melakukan pembinaan baik bersifat administratif, akademik, maupun karier guru
- 6) Memberi kesempatan pada guru untuk mengikuti pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, kabupaten, propinsi maupun pada tingkat nasional;

- 7) Memberi reward (penghargaan) pada guru yang berprestasi dan memberikan hukuman pada guru yang malas dan bermasalah;

Memberi tugas tambahan pada guru membentuk ikatan keluarga di sekolah masing-masing dengan pertemuan dilaksanakan di rumah anggota ikatan keluarga. adalah untuk mendeskripsikan: perencanaan peningkatan kinerja guru, pelaksanaan peningkatan kinerja guru, monitoring dan evaluasi pengelolaan peningkatan kinerja guru, masalah yang ditemukan dalam pengelolaan peningkatan kinerja guru

Dalam hubungan dunia pendidikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sejauh mana seorang guru melakukan aktifitas atau pekerjaan secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran atau pendidikan. Kinerja guru bukan berarti banyaknya pekerjaan mengajar yang telah dilakukan tetapi ia merupakan sebagai suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses pembelajaran dan untuk mencapai kinerja yang maksimal guru harus berusaha mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki dan memanfaatkan serta menciptakan situasi lingkungan sekolah/ madrasah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk meningkatkan kinerja guru, terlebih dahulu harus mengetahui fungsi fungsi dan tugas guru. Fungsi dan tugas guru dalam proses pembelajaran adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka fungsi dan tugas guru harus dipahami dan dilaksanakan dengan baik.

Ivor K. Davies mengemukakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, yaitu:

1. Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
2. Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
3. Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimuluskan murid-muridnya, sehingga mereka siap

mewujudkan tujuan belajar.

4. Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan.

Dari penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya atau hasil dari kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja guru adalah kemampuan dan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan memiliki keahlian dalam proses pembelajaran dalam rangka mewujudkan tujuan dan standar pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan atau tugas sebagai seorang guru telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI tentang standar kompetensi guru yang berbunyi bahwa “Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja, aplikasi kerja, dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbicara tentang kinerja sangat erat kaitannya dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Guru sebagai komponen yang sangat penting dalam dunia pendidikan diharuskan memiliki potensi dan kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik. Selain itu, semua potensi

tersebut harus bisa di implementasikan secara optimal dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat menyerap dan menerima apa yang disampaikan guru secara efektif dan sebaik mungkin. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam meningkatkan produktifitas sekolah bukan hanya di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja, aplikasi kerja, dan hasil kerja yang dicapai dan diperlihatkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbicara tentang kinerja sangat erat kaitannya dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Guru sebagai komponen yang sangat penting dalam dunia pendidikan diharuskan memiliki potensi dan kompetensi yang mumpuni untuk menjalankan perannya sebagai tenaga pendidik. Selain itu, semua potensi tersebut harus bisa di implementasikan secara optimal dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat menyerap dan menerima apa yang disampaikan guru secara efektif dan sebaik mungkin. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam meningkatkan produktifitas sekolah bukan hanya di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

Kemampuan seorang guru dalam proses pembelajaran sangat dibutuhkan, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh kinerja guru yang profesional. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Namun demikian, posisi strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja guru. Kompetensi tersebut di atas jika terlaksana dengan baik dalam proses pembelajaran maka akan melahirkan kinerja guru yang berkualitas yang dapat dilihat

dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Salah satunya dituangkan dalam bentuk perangkat pembelajaran, semakin baik dan maksimal persiapan dilakukan maka semakin baik pula hasil yang dicapai. Apabila hasil kerja sesuai dengan standar kerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja itu tercapai, dan ketika melebihi standar berarti kinerja itu mengalami peningkatan.

2. Tujuan dan Fungsi Kinerja Guru

Tujuan dan fungsi kinerja guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan memastikan guru mampu mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi siswa secara efektif, serta mendukung pengembangan profesional guru itu sendiri melalui sistem pengembangan karier, promosi, dan penghargaan. Fungsinya mencakup landasan untuk evaluasi, promosi, dan pengembangan profesional (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan/PKB), serta menjamin kualitas pengajaran, efisiensi, dan efektivitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Sondang: 2012).

Tujuan kinerja guru adalah untuk mengukur dan mengontrol performa guru demi mencapai sekolah efektif, memberikan umpan balik agar guru berkembang, meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengajaran, menjadi dasar pengembangan profesional berjenjang, dan membantu guru menjalankan tugasnya dengan baik, yang semuanya mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ini membantu sekolah dan guru mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta merencanakan pengembangan kompetensi guru untuk hasil belajar siswa yang lebih optimal.

a. Tujuan Kinerja Guru

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran: Memastikan proses belajar mengajar berjalan efektif dan efisien.
- 2) Mengukur kompetensi: Menjadi indikator tingkat kompetensi guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

- 3) Mendukung pengembangan karier: Menjadi dasar untuk promosi, penghargaan, dan program pengembangan profesional berkelanjutan (PKB).
- 4) Menjamin profesionalisme: Memastikan guru menjalankan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab.
- 5) Meningkatkan motivasi: Memberikan apresiasi dan motivasi bagi guru untuk berprestasi.

b. Fungsi Kinerja Guru

- 1) Perencanaan Pembelajaran: Merancang RPP yang efektif, memilih media, dan memformulasikan tujuan pembelajaran.
- 2) Pelaksanaan Pembelajaran: Menerapkan strategi, menguasai materi, mengelola kelas, dan memfasilitasi keaktifan siswa.
- 3) Evaluasi Pembelajaran: Merancang alat evaluasi, menilai kemajuan siswa, dan memberikan umpan balik.
- 4) Pengembangan Diri: Menjadi landasan untuk identifikasi kebutuhan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.
- 5) Administrasi dan Dukungan: Menjadi dasar sistem untuk promosi, kenaikan pangkat, dan penghargaan.
- 6) Intinya, kinerja guru adalah tolok ukur keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang berdampak langsung pada prestasi siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Pada dasarnya kinerja guru oleh faktor Internal dan eksternal, yaitu faktor yang datang atau timbul dari individu guru dan dari luar guru.

a. Faktor Internal

Berkaitan dengan kinerja yang berkualitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya:

- 1) Motivasi, yaitu daya dorong yang dimiliki, baik dorongan dalam diri sendiri maupun dari luar yang membuat dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan sekuat tenaga dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya. Motivasi yang dimiliki setiap individu akan mempengaruhi kinerja, jika seseorang memiliki

motivasi yang tinggi maka akan melahirkan kinerja yang tinggi.

- 2) Kemampuan, yaitu kemampuan yang bersifat fisik maupun non fisik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan fisik berupa kesehatan dan non fisik berupa intelektual/otak atau ilmu pengetahuan.
- 3) Ketepatan penugasan, yaitu dalam melaksanakan tugas harus sesuai dengan bidangnya, karena penempatan yang sesuai atau tidak sesuai dengan bidang atau jurusa keilmuannya dapat mempengaruhi suatu kinerja (Sondang: 2012).

A. Tabrani Rusyan dkk mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kinerja guru dan etos kinerja guru. Motivasi kinerja sebaiknya lahir dari dalam guru itu sendiri dalam rangka mendorong pelaksanaan pekerjaannya ke arah yang lebih baik. Sedangkan etos kinerja yang dimiliki oleh seorang guru juga sangat mempengaruhi keberhasilannya, semakin baik etos kerjanya dalam pembelajaran maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai.

Rendah dan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran akan membawa pengaruh terhadap kualitas madrasah dan prestasi siswa itu sendiri, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa. Dan seyogyanya guru harus memiliki kinerja yang optimal dalam rangka terwujudnya madrasah yang berkualitas dan siswa yang berprestasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal atau faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antaranya:

1) Sarana Prasarana

Sarana dan prasarana yang merupakan salah satu aspek penunjang keberhasilan dalam peningkatan kualitas pendidikan harus mendapatkan perhatian, karena apabila hal tersebut tidak tersedia maka akan menghambat kegiatan dan sulit untuk mencapai keberhasilan atau tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, semakin lengkap sarana

prasarana yang disiapkan oleh madrasah maka akan semakin memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sarana dan prasarana juga sangat mempengaruhi peningkatan prestasi belajar siswa.

Begitu pentingnya pendidikan sebagai tempat bagi para siswa untuk mendapatkan pengembangan dan mengeluarkan potensinya, yang tentunya harus didukung oleh sarana dan prasarana yang cukup dan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dan jika perlu melebihi dari standar itu sendiri.

Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan harus memiliki sarana dan prasarana yang dapat menunjang terciptanya kualitas pendidikan. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang standar sarana dan prasarana

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk berkerja secara maksimal, jika seorang guru senang terhadap lingkungan dimana ia bekerja maka dapat dipastikan ia akan betah tinggal untuk melakukan pekerjaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak memadai akan dapat menurunkan kualitas kinerja guru.

Sondang P. Siagian berpendapat bahwa ada dua macam lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik meliputi:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun untuk pertimbangan keselamatan kerja,
- 2) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan rasa sempit,
- 3) Tersedianya peralatan yang cukup memadai,
- 4) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup,
- 5) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah,
- 6) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau

mushalla,

7) Tersedianya sarana angkutan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Sondang:2017).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik yang hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Menurut Ignasisus Wursanto bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indera (Ignatius:2009).

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan sekolah dimanan guru dapat melaksanakan tugas pembelajaran. Lingkungan kerja atau sekolah yang baik dapat mendukung terlaksananya kinerja guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien, yang meliputi lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Lingkungan sosial adalah suatu keadaan lingkungan dimana guru melakukan interaksi antara guru dengan guru, guru dan kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya serta guru dengan siswanya. Lingkungan fisik adalah segala yang berhubungan dengan sarana atau fasilitas seperti gedung atau ruang.

3) Kesejahteraan atau gaji guru

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam kehidupan di dunia manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, hal tersebut akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru, ketika kebutuhannya terpenuhi maka akan mendorong untuk melakukan aktifitas pekerjaan ke arah yang lebih baik, dan kesejahteraan dan gaji yang rendah apalagi tidak dapat memenuhi kebutuhannya maka akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya, bahkan ia berpikir mencari aktifitas atau pekerjaan yang lain

demikian untuk menambah kebutuhan hidupnya sehari-hari. Menurut Ellis dalam Husin bahwa: "Hak dan kewajiban guru bersifat fungsional, hal ini berarti bahwa bila hak yang diperoleh guru memenuhi kepuasan, maka ia akan memenuhi kewajibannya dengan baik. Sebaliknya, bila hak tidak sesuai dengan harapannya, maka kewajiban dilaksanakan kurang optimal. Hal ini berdampak negatif terhadap kualitas kinerja guru dan hasil belajar siswa."

Bahwa rendah tidaknya mutu pendidikan dan kinerja guru tidak hanya disebabkan oleh faktor dari dalam diri guru itu sendiri, melainkan melainkan juga berasal dari faktor luar. Salah satu di antaranya adalah penghasilan atau gaji yang diperoleh oleh guru belum mampu memenuhi kebutuhan hidup, sehingga sebagian guru ada yang mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya, apalagi pada saat sekarang ini dapat dirasakan bagaimana keadaan perekonomian bangsa dan negara Indonesia yang tidak stabil, sehingga gaji yang telah diterima pekerjaan sampingan dan fokus pada pekerjaan mengajar oleh guru terkadang sulit untuk memenuhi kebutuhannya. Karena itu kesejahteraan atau gaji guru perlu mendapat perhatian, sehingga tidak lagi berpikir untuk mencari.

Disamping itu, minat guru untuk menambah pengetahuan dan informasi sebagai upaya untuk meningkatkan mutu masih kurang, sebab ada yang beranggapan bahwa bertambah atau tidaknya pengetahuan serta kemampuan dalam melaksanakan tugas tidak membawa pengaruh terhadap kesejahteraan atau pendapatan gaji yang diterima setiap bulannya, dan konsekuensi atas hal tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Sehingga dengan kondisi demikian sebaik apapun kurikulum yang diterapkan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan tampaknya masih kurang berhasil.

4. Jenis – Jenis Kinerja guru

Jenis kinerja guru mencakup Perencanaan Pembelajaran (RPP, materi, media), Pelaksanaan Pembelajaran (keterampilan mengajar, pengelolaan kelas, interaksi), dan Evaluasi Pembelajaran (penilaian, umpan balik), serta

aspek Kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, profesional) dan Perilaku Kerja (disiplin, inovasi, kolaborasi, adaptasi teknologi). Secara umum, kinerja guru dinilai dari kemampuan dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi pengajaran, serta bagaimana ia mengembangkan diri secara profesional dan berinteraksi dengan siswa dan lingkungan sekolah (E. Mulyasa : 2015).

a. Kinerja Berdasarkan Tahapan Pembelajaran

- 1) **Perencanaan Pembelajaran:** Menyusun RPP, menyiapkan bahan ajar, memilih media/sumber belajar, merancang evaluasi.
- 2) **Pelaksanaan Pembelajaran:** Keterampilan membuka/menutup kelas, menjelaskan, bertanya, memberi penguatan, mengelola kelas, variasi, bimbingan diskusi, menggunakan media, dan interaksi dengan siswa.
- 3) **Evaluasi Pembelajaran:** Melaksanakan penilaian, menganalisis hasil, memberikan umpan balik, dan menindaklanjuti hasil penilaian.

b. Kinerja Berdasarkan Kompetensi (PPG)

- 1) **Kompetensi Pedagogik:** Kemampuan memahami siswa dan merancang pembelajaran yang efektif (misalnya, mengelola kelas, menggunakan metode efektif).
- 2) **Kompetensi Profesional:** Penguasaan materi dan pengembangan diri (misalnya, publikasi ilmiah, karya inovatif, riset).
- 3) **Kompetensi Kepribadian:** Karakteristik personal (misalnya, loyalitas, keandalan, kepemimpinan).
- 4) **Kompetensi Sosial:** Kemampuan berinteraksi (misalnya, berkomunikasi dengan orang tua, rekan kerja).

5. Indikator Kinerja guru

Indikator kinerja guru mencakup berbagai aspek profesionalisme dan praktik mengajar, seperti kemampuan merancang dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, menilai siswa, memberikan umpan balik konstruktif, serta kompetensi pedagogik (pemahaman siswa), profesional (penguasaan materi), kepribadian, dan sosial. Indikator modern juga mencakup aspek seperti menciptakan suasana kelas yang kondusif, disiplin

positif, interaksi adaptif, dan pemanfaatan teknologi sesuai Rapor Pendidikan.

Indikator kinerja guru mencakup berbagai aspek mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran, serta kompetensi profesional seperti penguasaan materi, pengelolaan kelas, penggunaan media, dan pengembangan diri, termasuk hubungan personal dan bimbingan, yang bertujuan meningkatkan kualitas belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Indikator ini seringkali diturunkan dari Rapor Pendidikan untuk menjadi fokus peningkatan di Platform Merdeka Mengajar (PMM), seperti keteraturan kelas, umpan balik konstruktif, atau instruksi yang adaptif, yang kemudian dievaluasi melalui unjuk kerja nyata.

1) Indikator Kinerja Guru Berdasarkan Aspek Pembelajaran

- a) Perencanaan: Menyusun RPP, menetapkan tujuan, dan menyesuaikan materi.
- b) Pelaksanaan: Mengelola kelas, mengelola interaksi, menggunakan media, memfasilitasi aktivitas interaktif, dan menerapkan instruksi adaptif.
- c) Penilaian: Menilai prestasi siswa, memberikan umpan balik konstruktif, serta melaksanakan program pengayaan dan remedial.

2) Indikator Kinerja Berdasarkan Kompetensi Guru

- a) Pedagogik: Memahami siswa, mengelola pembelajaran, mengelola interaksi, dan menilai hasil belajar.
- b) Profesional: Menguasai materi, menguasai landasan kependidikan, dan memahami penelitian pendidikan.
- c) Kepribadian: Berperilaku positif, menunjukkan karakter yang baik, dan berwibawa.
- d) Sosial: Memiliki kemampuan berkomunikasi efektif dan membangun hubungan antar pribadi.

3) Indikator Berdasarkan Rapor Pendidikan (Fokus Peningkatan Mutu)

- a) Keteraturan Suasana Kelas.

- b) Penerapan Disiplin Positif.
- c) Umpan Balik Konstruktif.
- d) Perhatian dan Kepedulian.
- e) Ekspektasi pada Peserta Didik.
- f) Aktivitas Interaktif.
- g) Instruksi yang Adaptif.
- h) Instruksi Pembelajaran. (E. Mulyasa : 2015)

Berdasarkan Indikator kinerja guru diatas secara umum maka penulis lebih menjabarkan sebagai berikut:

- 1) kemampuan seorang guru dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu
- 2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh guru
- 3) Kemampuan guru dalam mengelola dan melaksanakan pembelajaran menjadi hal yang penting karena langsung berkaitan dengan aktivitas belajar siswa di kelas
- 4) Kemampuan seorang guru dalam memberikan penilaian kepada siswa sebagai hasil dari pembelajaran yang telah dilaksanakan.

C. Kajian Penelitian Terdahulu yang relevan

Kajian yang ada didalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan kesan penelitian. Terkait dengan manajemen strategi dalam meningkatkan motivasi kerja guru: studi pelaksanaan dan kontrol di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Siulak. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Namun belum ada penelitian yang sama persis yang membahas pembahasan yang sama dalam bentuk tesis. Berikut beberapa penelitian yang relevan

1. Anita 2017, dalam tesisnya yang berjudul " Implementasi Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran dan Peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah P3A GUUPPI Rabgas Kab. Majane". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah P3A Guppi Rangas telah

menerapkan: 1) manajemen strategis yakni, terdapat proses perumusan visi dan misi yang melibatkan guru, komite madrasah, dan stakeholder, analisis lingkungan, analisis strategi, dan penetapan tujuan. 2) Mutu pendidikan dan prestasi belajar peserta didik terdapat sejumlah aspek yang menunjukkan keberhasilan yakni, perencanaan pembelajaran yang cermat, mengorganisir materi pembelajaran, dan memilih metode, media dan sumber belajar yang relevan. Selain itu, prestasi belajar peserta didik baik dalam hal prestasi akademik, dan prestasi non akademik. Hasil ini menunjukkan bahwa madrasah telah berhasil dalam meningkatkan mutu pembelajaran. 3) Keseluruhan usaha ini mencerminkan komitmen madrasah dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi belajar peserta didiknya. Implementasi manajemen strategis di madrasah ini berhasil mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Implikasi yang dapat diberikan dalam penelitian ini : (1) Komite sekolah dan kepala sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada implementasi manajemen strategi terutama pada perubahan lingkungan dan meningkatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai guna mendukung pembelajaran yang efektif. dan (2) Tenaga pendidik di sarankan untuk terus menerus merencanakan pembelajaran (RPP) dan silabus ini memungkinkan guru menyampaikan pembelajaran efektif dengan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

- a. Perbedaan dengan penelitian ini strategi manajemen meningkatkat motivasi guru di Madrasah Ibtidaiyah. Sedangkan penelitian terdahulu membahas manajemen strategi dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik di Madrasah Ibtidaiyah.
 - b. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas strategi Manajemen.
2. Tesis Kiftiyah 2020, dalam judulnya "Kinerja dan Motivasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Bersertifikasi di Jakarta Barat". Hasil analisis motivasi kerja guru MI Bersertifikat menunjukkan 23,8% menunjukkan motivasi tinggi, 71,4% motivasi sedang, dan 4,8% motivasi rendah. Hasil analisis

pemanfaatan tunjangan profesi guru menunjukkan 14,3% digunakan untuk mengikuti seminar/*workshop*, 33,3% digunakan untuk membeli buku-buku pendidikan, 9,5% digunakan untuk berlangganan internet, dan 42,9% dimanfaatkan untuk kebutuhan lainnya, yang tidak berdampak pada peningkatan kinerja guru. Faktor pendukung kinerja guru yang terpenting adalah motivasi atau dorongan untuk maju dan terus berbuat lebih baik, adanya KKG yang merupakan organisasi sebagai wadah solusi untuk para guru dalam permasalahan pembelajaran, adanya pelatihan yang berkelanjutan terkait dengan kompetensi guru untuk mewujudkan standar kinerja guru.

- a. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada strategi manajemennya. peneliti terdahulu tidak menggunakan strategi manajemen.
 - b. Persamaannya terletak pada sama-sama tujuan peningkatan kinerja dan motivasi guru madrasah Ibtidaiyah .
3. Saiful Amin 2024, dengan judul ” Manajemen Strategis dalam Pengembangan SDM Guru(Studi Komparasi di MI Ma’arif NU 01 Purbasari dan MI Ma’arif NU 02 Purbasari, Purbasari, Karangjambu, Purbalingga)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Penerapan Manajemen Strategis dalam Pengembangan SDM Guru di MI Ma’arif NU 02 Purbasari dan MI Ma’arif NU 01 Purbasari yaitu menyusun program kegiatan serta menganalisis lingkungan internal dan eksternal, mengacu visi misi dan tujuan sekolah. Membuat rencana strategis dan membuat kebijakan. (2) Berdasarkan penelitian komparasi penerapan Manajemen Strategi dalam pengembangan SDM Guru yang ada di MI Ma’arif NU 01 Purbasari dan MI Ma’arif NU 02 Purbasari adalah Persamaan yang ada di kedua madrasah tersebut yaitu dalam penentuan program, menentukan besarnya anggaran dan prosedur pembagian tugas masing-masing teamwork. Sedangkan perbedaan yang ada di kedua madrasah adalah jumlah tenaga pendidik atau kurangnya SDM guru. (3) Evaluasi yang dilakukan di MI Ma’arif NU 02 Purbasari dilakukan setiap selesai kegiatan, rapat evaluasi bulanan, rapat evaluasi satu semester dan evaluasi akhir

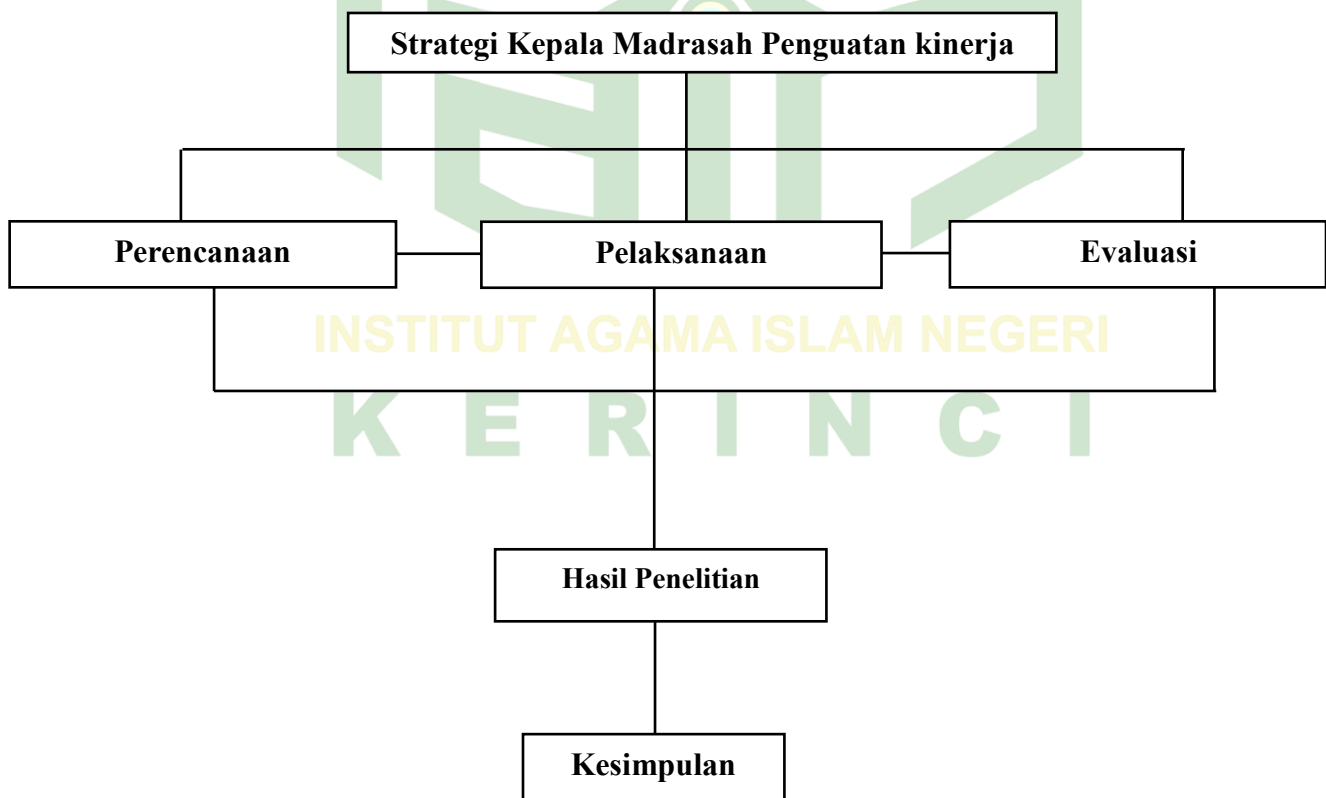
tahun. Sedangkan evaluasi yang ada di MI Ma'arif NU 1 Purbasari dilakukan setiap minggu, rapat bulanan, rapat satu semester dan evaluasi akhir tahun. MI Ma'arif NU 1 Purbasari dan MI Ma'arif NU 02 Purbasari juga mengadakan supervisi guru dan penilaian kinerja guru.

- a. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan Manajemen strategi untuk meningkatkan kerja guru.
- b. Perbedaan penelitian ini adalah membahas peningkatan motivasi dan kinerja guru, sedangkan penelitian yang terdahulu meneliti Pengembangan SDM Guru

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan alur mengembangkan pemikiran dari suatu penelitian yang dilakukan dan berguna untuk memecahkan masalah berdasarkan teori yang dikaji. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagan 2.1 Kerangka Berfikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan kualitatif adapun bentuk penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Menurut Nazir (2014) penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang akan diteliti.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan (Alifia 2021). Dalam proses penelitiannya, peneliti mengamati dan memahami peristiwa, maupun fenomena fenomena yang terjadi di lokasi penelitian melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumentasi yang berkaitan dengan keperluan penelitian dan kemudian data data tersebut akan dianalisis dan disajikan dan diberi kesimpulan.

B. Subjek dan Informan Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif. Mereka merupakan individu yang memahami masalah yang sedang diteliti dan memberikan informasi tentang latar belakang situasi dan kondisi yang relevan untuk penelitian yang dilakukan (Adhimah, 2020). Adapun Subjek dalam penelitian ini kepala sekolah beserta guru MIN 3 Kerinci.

2. Informan Penelitian

Informan penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena permasalahan yang diangkat dalam penelitian. (Agus 2018) Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pimpinan MIN 3 Kerinci : 1 Kepala Madrasah
- 2) Tenaga Pendidik MIN 3 Kerinci : 5 Orang

Informan merupakan komponen utama yang memiliki kedudukan penting dalam penelitian, karena dari para informan inilah terdapat aspek-aspek yang menjadi kajian untuk diteliti. Dalam penelitian ini, informan utama yang diteliti adalah kepala Madrasah dan guru MIN 3 Kerinci.

C. Setting Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIN 3 Kerinci. Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terkait strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

b. Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian adapun jangka waktu yang dilakukan lebih kurang tiga bulan sampai selesai mengumpulkan seluruh data yang diperlukan. Sebelum penelitian dimulai peneliti juga pernah melakukan observasi awal di Jenis dan Sumber Data MIN 3 Kerinci.

D. Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Berdasarkan sumber data dan cara untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari tangan pertama yang melalui Teknik observasi, wawancara yang langsung di ambil sumbernya tanpa ada perantara, sumber tersebut dapat berupa benda atau manusia Teknik pengumpulan data dalam konteks data primer ini terkandung dua jenis data sekunder.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis, seperti buku-buku, jurnal, majalah dan dokumen-dokumen yang

erat kaitannya dengan penelitian ini. Seperti data yang sudah terdokumentasi di MIN 3 Kerinci.

2. Sumber data

Sumber data adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga tidak akan sesuai dengan apa yang diperkirakan. Dalam penelitian ini data-data yang diperlukan diperoleh dari dua sumber data sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari kepala sekolah guru-guru serta pihak yang terkait dengan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di MIN 3 Kerinci kabupaten kerinci.
2. Data sekunder adalah data yang telah terdokumentasi serta diperoleh dari perpustakaan berupa buku-buku yang ada keterkaitannya dengan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di MIN 3 Kerinci kabupaten kerinci.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah (Ridwan, 2014:137). Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi. yaitu observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. (Hasanah 2017) Prosedur yang dipakai dalam

pengumpulan data yaitu (1) Observasi, (2) Wawancara, dan (3) Dokumentasi, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan salah satu varian pilihan metode pengumpulan data yang memiliki karakter kuat secara metodologis. Metode observasi bukan hanya sebagai proses kegiatan pengamatan dan pencatatan, namun lebih dari itu observasi memudahkan kita mendapatkan informasi tentang dunia sekitar. Observasi ilmiah berbeda dengan observasi biasa, ini terletak pada sistematiasi prosedur dan kaidah ilmiah yang harus terpenuhi dalam proses kegiatan observasi. Isu metodologis dari observasi ini mendasarkan pada keterlibatan peneliti dalam kegiatan observasi. Terdapat empat tipe pengamat (observer). Pertama, menjadi partisipan penuh; kedua, partisipan sebagai pengamat; ketiga, pengamat sebagai partisipan; dan keempat menjadi pengamat penuh.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian, terutama penelitian kualitatif. Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. (Rachmawati 2007)

Wawancara merupakan wawancara langsung pada informen penelitian terlebih dahulu peneliti membuat daftar pertanyaan berdasarkan fokus penelitian, yang kemudian diajukan kepada, semua informan dengan pertanyaan yang sama. Pertanyaan berupa wawancara terbuka, agar informan mendapat kebebasan untuk menjawabnya. Kepala madrasah, guru, dan siswa, MIN 3 Kerinci, adalah sumber informasi utama terkait dengan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan penguatan kinerja guru di MIN 3 Kerinci, hal ini dikarenakan mereka adalah pelaku utama dalam proses pendidikan sehingga informasinya lebih akurat dan terpercaya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metode dokumentasi berarti tata cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif, karena hasil penelitian akan lebih kredibel/dapat dipercaya apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada (Hermawan, 2019).

Dokumen yang dikumpulkan dan dianalisis adalah dokumen tentang gambaran umum lembaga dan dokumen yang berhubungan dengan fokus dan masalah penelitian, yaitu tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci ,diantaranya yaitu:

- a. Dokumen Gambaran Umum Sekolah.
- b. Dokumen Data Guru Sekolah.
- c. Dokumen Kurikulum Sekolah.
- d. Evaluasi Diri Sekolah (EDS) / akreditasi sekolah.
- e. Dokumen Program Peningkatan Kinerja Guru.
- f. Dokumen lainnya yang terkait dengan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instumen merupakan suatu alat yang dipakai peneliti dalam pengambilan data, data yang dihasilkan akan akurat jika instrumen yang digunakan oleh peneliti valid, oleh karena itu diperlukan pemilihan instrument yang tepat dalam penelitian (Mintarsih : 2021) Instrument peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman observasi, pedoman wawancara, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Adapun instrumen pengumpulan data sesuai dengan teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data wawancara instrumen pengumpulan datanya berupa panduan atau pedoman wawancara yang mana berisi daftar pertanyaan yang diajukan peneliti kepada kepala sekolah, guru sebagai

informan. Selain itu juga membutuhkan catatan lapangan yang dapat dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data.

2. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang mana menggunakan instrumen atau alat berupa pedoman pengamatan. Pengamatan yang akan dilakukan adalah dengan melihat dan mengamati secara langsung. Dengan instrumen tersebut diharapkan peneliti dapat mendapatkan data yang dibutuhkan selama pengamatan terjadi.

3. Dokumentasi

Instrumen pengumpulan data dari teknik pengumpulan data dokumentasi berupa pedoman dokumentasi. Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan dokumen dalam bentuk catatan hasil dari wawancara dan observasi, serta foto atau gambar sebagai bukti dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Arikunto, 2012:139).

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum proses memilih, menyederhanakan, merangkum, dan memfokuskan data mentah agar menjadi lebih jelas, relevan, dan mudah dikelola untuk analisis, tanpa menghilangkan informasi esensial, dengan tujuan mendapatkan gambaran yang lebih utuh dan memudahkan penarikan kesimpulan dalam penelitian atau penyimpanan data. Proses ini dapat dilakukan melalui teknik seperti peringkasan, kategorisasi, pemilihan fitur, kompresi (untuk data besar), hingga pengarsipan data lama. , memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono, 2016:338). Data yang peneliti pilih-pilih adalah

data dari hasil pengumpulan data lewat metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi atau dirangkum maka langkah selanjutnya, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif. Di sini peneliti akan menyusun secara terstruktur dari hasil data yang telah didapatkan.

c. Verifikasi

Menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data (Sugiyono, 2016:345). Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

H. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Keabsahan data ialah keterjaminan data yang diperoleh dan diteliti oleh penulis adalah suatu relevan. Dalam hal ini penulis menggunakan triangulasi sebagai teknik pengabsahan data. Menurut Moleong (2011: 178) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

1. Triangulasi dengan sumber

Berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut: pertama, membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Kedua, membandingkan hasil wawancara dengan subjek dengan hasil wawancara informan lain. Triangulasi ini digunakan untuk membandingkan dan

mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi atau data yang telah di dapatkan. Penulis melakukan pengecekan kembali temuan dari berbagai sumber, maka yang di triangulasikan adalah hasil yang di dapat dari wawancara, observasi dan studi dokumen terkait strategi manajemen dalam meningkatkan motivasi guru di MIN 3 Kerinci.

2. Triangulasi Waktu

Triangulasi dalam pengujian keabsahan data diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Dengan menggunakan triangulasi sumber, peneliti setidaknya membutuhkan tiga atau lebih narasumber yang akan diwawancarai yang kemudian akan di deskripsikan, dikategorisasi, mana pandangan yang sama atau yang berbeda dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data, data yang di kumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat di lakukan dengan cara pengecekan dengan wawancara, observasi, atau dokumentasi dalam waktu dan situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda maka di lakukan secara berulang-ulang sehingga sampai di temukan datanya. Jadi kondisi mampu memengaruhi proses pengumpulan data.

BAB IV

DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Sejarah singkat MIN 3 Kerinci (MIN Siulak Gedang)

Berdirinya suatu madrasah tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat sekitarnya secara umum, atau pribadi untuk menimba ilmu pengetahuan, memberantas kebodohan sekaligus mempersiapkan kader- kader pemimpin bangsa yang berkualitas dimasa depan. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Di desa Kerinci Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci. Berdasarkan letak geografis, MIN 3 Kerinci terletak di Kerinci Kecamatan Siulak kabupaten Kerinci seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini MIN 3 Kerinci semula bernama MIN Siulak Gedang, Perubahan nama MIN Kerincimenjadi MIN 3 Kerinci baru terjadi pada tahun 2016, melalui KMA RI No 681 tahun 2016. Pada tahun 1953 lokasi yang sekarang ditempati MIN 3 Kerinci (MIN Siulak Gedang) dulunya adalah tempat Sekolah Tarbiyah, pernah juga dijadikan tempat pendidikan PGA 4 tahun dan MTsS Kerincikemudian dijadikan tempat pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta Siulak Gedang. Pada tahun 1967 diusulkan penegerian MIS Kerinci yang pada waktu itu hanya ada kelas I,II, dan III, sedangkan untuk kelas IV, V, VI adalah kelas jauh yang terletak di Mukai Tinggi dan status penegeriannya disahkan dengan surat keputusan Nomor. 83 Tahun 1970 tanggal 26 Mei 1970. Masyarakat menyambut baik penegerian MI Kerincimenjadi MIN Kerinci sehingga murid MIN Kerincisemakin bertambah.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 3 Kerinciadalah Lembaga Pendidikan yang menyelenggarakan proses belajar mengajar yang penegeriannya disahkan pada tahun 1970 oleh Badan Pendiri Madrasah (BPM) ketika penegeriannya lokasi gedung belajar dipindahkan ke Desa Telaga Biru Kerinci di pinggir jalan Raya Kabupaten Kerinci yan dipimpin oleh Bapak Jalaluddin. Penegerian ini dilakukan oleh Bapak Menteri Agama RI waktu itu K.H. M. Dachlan dengan Surat Keputusan Nomor. 83 Tahun 1970 tanggal 26 Mei 1970.

Karena lokasinya terletak dipinggir jalan raya membuat orang tua siswa khawatir, untuk kelangsungan proses belajar mengajar dan menanggapi kekhawatiran orangtua siswa maka pada masa Bapak Fakhruddin, BA menjabat menjadi kepala Madrasah lokasi MIN Kerincidipindahkan kembali ke RT. III Desa Dusun Dalam tepatnya di Jalan Rajo Simpan Bumi Kerinci yaitu di perbatasan antara RT. III Desa Dusun Dalam dan RT. IV Kerincitempat MIS Kerincisebelum dinegerikan.

1) Identitas Madrasah

Nama Madrasah : MIN 3 KERINCI
 NSM : 11.1.115.01.06.003
 Nomor Piagam : D/Kd.05.01/MI/2079/2005, tgl. 31-12- 2005
 Alamat Madrasah : Jl. Rajo Simpan Bumi Kerinci
 Kecamatan : Siulak
 Kabupaten / Kota : Kerinci
 Propinsi : Jambi
 Berdiri Tahun : 1969
 Luas Tanah : 740 M2 , sertifikat No. 4 tahun 1999, tgl 04-01-1999
 Didirikan Oleh : Badan Pendiri Madrasah (BPM)
 Dinegerikan Oleh : Meteri Agama RI (K. H. M. Dachlan)
 SK Nomor : 83 Tahun 1970, tanggal 26 Mei 1970
 Dengan Nama : MIN 3 Kerinci 1970-1976

MIN Kerinci Kab. Kerinci 1976 – 2017 MIN 3 Kerinci Kab. Kerinci 2018- Sekarang MIN Kerinci berprestasi I tk. Propinsi Jambi 2005 dan MIN berprestasi ke IV tk. Nasional 2005 MIN Kerincitahun 2006 menjadi Juara 3 Madrasah Bernuasa Lingkungan Hidup

2) Identitas Kepala Madrasah

- a. Nama Kepala Madrasah : AFRINAL, S.Pdi, M.Pd
- b. NIP : 197001102005011006
- c. Pendidikan Terakhir : Sarjana Strata Dua (S 2)
- d. Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

3) Visi dan Misi

Visi : Meningkatkan kualitas peserta didik menjadi manusia yang berakhlak mulia dalam menyongsong era globalisasi dan informasi

Misi :

1. Meningkatkan kualitas peserta didik di MIN 3 Kerinci
2. Meningkatkan pelayanan yang prima di MIN 3 Kerinci
3. Meningkatkan pembinaan pendidikan di MIN 3 Kerinci
4. Menjalinkan kerjasama dengan komite dan masyarakat sekitar MIN 3 Kerinci
5. Membentuk anak yang sholeh dan sholehah di MIN 3 Siulak Gedang

4) Daya Tampung MIN 3 Kerinci

Tabel 4.1

Daya Tampung MIN 3 Kerinci

Tahun pelajaran	Jumlah Pendaftaran			Jumlah Diterima/Siswa Baru			Ratio Pendaftaran Diterima	Ket
	L	P	JML	L	P	JML	%	
2022/2023	23	32	45	23	32	45	100%	
2023/2024	29	28	57	29	28	57	100%	
2024/2025	30	35	65	30	35	65	100%	

Sumber data : Operator Min 3 Kerinci tahun 2025

5) Nama dan pendidik Min 3 Kerinci

Tabel 4.2

Nama Guru Min 3 Kerinci

NO	NAMA GURU	Jabatan	Pendidikan	M. Pelajaran
1	AFRINAL, S.Pdi, M.Pd	Kepala Madrasah	S2	MPI
2	Dra. ELMATI	Guru tetap	S1	PAI
3	FATRIYANTI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI

4	ELDAWATI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
5	EPISMARNI, S.Pd	Guru tetap	S1	Matematika
6	ANARDIN, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
7	DESI FRISTINA, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
8	ASSA'DIYAH ROZITA, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
9	DESMITA, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
10	NETTY HERYANI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
11	SAPRIADI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
12	DETRI DETI, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
13	INDRA TOPIA, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
14	YOLPAL IRPIAL, S.Pd.I	Waka Kurikulum	S1	PAI
15	REKA PITRIANTI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
16	AZIS ALPAN, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
17	LILY SURYANI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
18	DELVITA YENNI, S.Pd.I	Waka Kesiswaan	S1	PAI
19	RATNA WATI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
20	ELY YENDRI, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
21	IDRIS, S.Pd.	Guru tetap	S2	PAI
22	NETTI, S.Ag	Guru tetap	S1	PAI
23	SALPANI, S.PdI	Waka Humas	S1	PAI
24	TITIS MARNELIA, S.Pd	Guru Tetap	S1	PAI
25	ASLIMUDIN, S.Pd	Guru tetap	S1	PGSD
26	HERY GUSMANTO, S.Pd	Guru tetap	S1	PJOK
27	ROLAN FEBRIZAL, S.Pd	Guru tetap	S1	PJOK
28	REFDA WARDEPI, S.E	Guru tetap	S1	PAI
29	RODIYANTO, S.Pd.I, M.Pd	Guru tetap	S2	PAI
30	DELKISRA, S.Pd.I	Waka Saprass	S1	PAI
31	EVA SUSILAWATI, S.Pd	Guru tetap	S1	PJOK

32	NELVIA PITRI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
33	KRI SANTO, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
34	ETRI JAYANTI, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
35	MOHD. MASREZA SAPUTRA	Guru tetap	S1	PGSD
36	DELFINA EFRIANI, S.E	Guru tetap	S1	PAI
37	LYDIA DIYASTUTI, S.Pd.I	Guru tetap	S1	PAI
38	DAHRISAL HADI, S.Pd	Guru tetap	S1	PAI
39	MALIZA PANIVIA, S.Pd	Guru tetap	S1	BK

Sumber data : Operator Min 3 Kerinci tahun 2025

6. Data Guru Menurut Tingkat Pendidikan

Data Guru MIN 3 Kerinci menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Data Guru Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat	Jumlah Guru (orang)				Ket
	GT	GTT	DPK	TOT	
S.2/S.3	3	-	-	-	
S.1/A.4	35	-	-	-	
D.2/D.3	-	-	-	-	
D.1/SLTA	-	-	-	-	

Sumber data : Operator Min 3 Kerinci tahun 2025

7. Struktur Organisasi Min 3 Kerinci



8. Sarana dan Prasarana Pendidikan MIN 3 Kerinci

Kondisi Madrasah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Sarana dan Prasarana Pendidikan

Jenis Ruang	Jumlah Ruang	Luas M2	Kondisi Ruang			Ket
			B	RR	RB	
Ruang Teori	21	1,368	21	-	-	
Ruang Praktek	-	-	-	-	-	
Ruang Labor IPA	-	-	-	-	-	
Ruang Pustaka	1	132	1	-	-	
Ruang Kepala	1	10	1	-	-	
Madrasah	1	72	1	-	-	
Ruang Majelis Guru	1	3,5	1	-	-	
WC Guru						

Sumber data : Operator Min 3 Kerinci tahun 2025

9. Jumlah dan Kondisi Buku Pelajaran MIN 3 Kerinci

Tabel 4.5
Sarana dan Prasarana Pendidikan

Jenis	Jumlah (Eksp)	Kondisi			Ket
		B	RR	RB	
Buku Paket	200	190	-	10	
Buku Penunjang	75	60	10	5	
Buku Fiksi	-	-	-	-	

Sumber data : Operator Min 3 Kerinci tahun 2025

Jumlah dan kondisi peralatan praktek dan peralatan penunjang, jumlah sangat sangat minim dan tidak layak pakai.

B. Temuan Kusus

1. Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Kepala madrasah merupakan inti dari upaya peningkatan kinerja guru yang harus memiliki perencanaan program-program untuk menunjang peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah dengan kompetensi manajerial yang dimilikinya harus mampu untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan madrasah.

Upaya peningkatan kinerja guru oleh kepala madrasah harus dilakukan dengan strategi yang matang. Oleh karena itu, dalam mencapai kinerja yang optimal guru harus mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan menciptakan lingkungan belajar yang sesuai dan nyaman untuk para siswanya. Keberhasilan program sangat tergantung dengan kehandalan pemimpin dalam mengelola dan mempertanggungjawabkan proses dan hasil dari setiap program dan atau kegiatan yang dilaksanakan di madrasah maupun diluar madrasah. Kepala madrasah terus berupaya untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian motivasi maupun pelatihan-pelatihan untuk para guru agar menjadi guru yang memiliki kinerja baik dengan dampak mampu memberikan pembelajaran yang baik, efektif dan efisien melalui program yang ada di sekolah dan maupun dari pemerintah. tujuan yang telah ditentukan madrasah perencanaan sebagai salah satu komponen yang berfungsi sebagai pengendali manajemen memegang peran penting dalam upaya kemajuan MIN Siulak Gedang. Perencanaan di ibaratkan suatu peta. Ketika rencana telah dibuat, dan seberapa jauh posisi sekolah dari tujuan yang telah di rencanakan. Dengan mengetahui di mana posisi sekolah sekarang, sekolah dapat mengambil kepyusan ke mana akan pergi atau apa yang akan sekolah lakukan.

Dalam menentukan suatu strategi, dibutuhkan adanya perencanaan yang matang guna menentukan hingga menyukseskan strategi yang diterapkan. Kepala melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada

misi MIN 3 Kerinci, yaitu menjadi lembaga pendidikan Islam yang layak dan mudah dicontoh.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Jadi sebenarnya saya berangkat dari visi dan misi sekolah yang berakhlak mulia. Visi dan misi berakhlak mulia itu sederhana: menjadi sekolah yang layak dan mudah dicontoh oleh sekolah yang lain. Nah, agar berakhlak mulia ini jadi sekolah yang layak dan mudah dicontoh, maka kata kuncinya satu, yaitu butuh guru yang bagus.” (Informen 1 wawancara tanggal 22 Desember 2025).

Selain merujuk pada misi lembaga, kepala madrasah MIN 3 Kerinci dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru juga merujuk pada bukti bahwa guru yang berkinerja bagus memberikan pengaruh besar terhadap hasil belajar murid.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“ Guru itu harus diopeni dua hal saja, kompetensi dan komitmennya. Nah program yang saya buat itu dalam rangka mengopeni atau meningkatkan kompetensi guru dan komitmen guru” (Informen 1 wawancara tanggal 22 Desember 2025).

Perencanaan strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MIN (Madrasah Ibtidaiyah Negeri) meliputi pendekatan manajerial, pembinaan profesional, motivasi, supervisi, dan pemanfaatan teknologi, dengan fokus pada pengembangan RPP efektif, mendorong partisipasi dalam KKG/MGMP, memberikan pelatihan berkelanjutan, menciptakan lingkungan harmonis, serta memberikan reward dan punishment yang adil, guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan.

Adapun perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci sebagai berikut :

1) Perencanaan strategi Pembinaan Kinerja Guru

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Perencanaan strategi Pembinaan Kinerja Guru MIN 3 Kerinci serangkaian kegiatan sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru agar mampu melaksanakan tugas mengajar secara efektif, mencakup pengembangan pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional” (Informen 1 wawancara tanggal 24 Desember 2025).

Perencanaan strategi Pembinaan pembinaan kinerja guru merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) seperti pelatihan, workshop, KKG/MGMP, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan nasional sesuai amanat UU Guru dan Dosen. Tujuannya agar guru mampu merancang, melaksanakan, dan menilai pembelajaran secara efektif, serta mengembangkan karir dan memenuhi tuntutan profesionalitas.

- a) Mengadakan pelatihan, workshop, dan studi banding untuk meningkatkan kompetensi guru, misalnya.
 - b) Melaksanakan supervisi akademik secara rutin untuk memberikan bimbingan dan evaluasi kinerja, seperti.
 - c) Mengaktifkan Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk diskusi dan peningkatan mutu bersama, lihat.
- 2) Perencanaan strategi Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru
- Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Pengawasan atau supervisi kinerja guru yang saya lakukan di MIN 3 Kerinci merupakan proses sistematis oleh saya selaku kepala madrasah/pengawas untuk mengamati, mengevaluasi, dan membimbing guru guna meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, fokus pada pengembangan profesionalisme guru, bukan sekadar penilaian administratif. Tujuannya adalah memberikan bimbingan, umpan balik konstruktif, serta fasilitas perbaikan berkelanjutan melalui observasi kelas, penilaian perangkat mengajar (RPP, Silabus), dan tindak lanjut, agar guru lebih profesional dalam melayani peserta didik” (Informen 1 wawancara tanggal 24 Desember 2025).

Pengawasan atau supervisi kinerja guru merupakan sistem terstruktur untuk merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi kinerja guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran, yang kini banyak diintegrasikan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) dengan pendekatan refleksi diri dan umpan balik konstruktif, meliputi indikator seperti suasana kelas, disiplin positif, dan instruksi adaptif, serta proses seperti observasi, diskusi, dan tindak lanjut untuk mendukung pengembangan profesional guru.

- a) Menciptakan sistem evaluasi yang menyeluruh dan melibatkan guru secara aktif, seperti yang dijelaskan di detikcom.
 - b) Memberikan penghargaan (reward) bagi yang berprestasi dan sanksi (punishment) yang konstruktif, lihat di.
- 3) Perencanaan Strategi Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Perencanaan strategi Pembinaan disiplin tenaga kependidikan yang saya lakukan sebagai upaya membentuk perilaku dan kinerja profesional guru di MIN 3 Kerinci serta staf pendukung agar mematuhi aturan, meningkatkan kualitas kerja, dan mendukung efektifitas proses pendidikan secara keseluruhan, mencakup aspek administrasi, profesionalisme, dan etika kerja, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pendidikan di MIN 3 Kerinci. Kegiatan ini bisa berupa pelatihan, bimbingan, seminar, pembinaan kinerja, hingga evaluasi berkelanjutan untuk menumbuhkan kesadaran diri dan tanggung jawab profesional” (Informen 1 wawancara tanggal 25 Desember 2025).

Perencanaan strategi pembinaan disiplin tenaga kependidikan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan profesionalisme, etika, dan kinerja staf sekolah (guru dan tendik) melalui bimbingan, pelatihan, pengawasan, dan penegakan aturan, fokus pada integritas, administrasi (RPP, HOTS), serta pengembangan diri agar tercipta lingkungan belajar efektif dan teladan bagi siswa, dengan metode seperti bimbingan langsung, seminar, KKG, dan penghargaan, serta penekanan pada kebersamaan dan

transparansi.

- a) Integritas dan Profesionalisme menjadi teladan, bukan hanya mengajar, tetapi juga dalam etika dan pelayanan pendidikan, membangun karakter siswa.
- b) Kinerja dan Administrasi peningkatan kualitas pembelajaran melalui pengembangan metode inovatif (HOTS, RPP), administrasi yang baik, dan pengembangan profesional berkelanjutan.
- c) Etika dan Karakter penanaman nilai-nilai karakter (Berakhlak Mulya) dan budaya kerja positif.

4) Perencanaan strategi Pemberian motivasi

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Pemberian motivasi proses membangkitkan semangat dan dorongan pada diri guru sendiri atau orang lain untuk mencapai tujuan, yang bisa dilakukan dengan menetapkan tujuan jelas, memberi dukungan dan umpan balik konstruktif, menciptakan lingkungan positif, memberi contoh baik, serta memberikan apresiasi. Teknik ini penting untuk meningkatkan kinerja, konsistensi, dan pencapaian dalam kehidupan pribadi, pendidikan, maupun pekerjaan” (Informen 1 wawancara tanggal 26 Desember 2025).

Pemberian motivasi kepala madrasah kepada guru meliputi menciptakan lingkungan kondusif, memberikan apresiasi dan dukungan, mendorong pengembangan diri (profesional dan inovasi), serta komunikasi terbuka dan humanis dengan menetapkan tujuan bersama untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru secara signifikan. Strateginya bisa berupa penghargaan, dukungan emosional, peluang pelatihan, otonomi mengajar, serta visi sekolah yang kolaboratif, menjadikan kepala madrasah sebagai motivator utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Strategi dan bentuk motivasi

- a) Kepemimpinan yang Inspiratif: Menyusun visi bersama, menjadi teladan, mengkomunikasikan tujuan dengan jelas, serta membangun hubungan yang kuat.

- b) Lingkungan Kerja Kondusif dan Humanis: Menciptakan suasana nyaman, menerapkan komunikasi terbuka, memberikan dukungan emosional, dan keadilan dalam pembagian tugas.
 - c) Apresiasi dan Penghargaan: Memberikan *reward* atas prestasi, pengakuan terhadap upaya guru, serta sanksi yang konstruktif.
 - d) Pengembangan Profesional: Mendorong guru untuk terus belajar, berinovasi, berbagi pengalaman, dan memberikan kesempatan pengembangan diri.
 - e) Otonomi dan Pemberdayaan: Memberikan otonomi dalam metode mengajar, mendorong pengambilan keputusan, dan mempercayai kemampuan guru.
 - f) Dukungan Fasilitas: Memfasilitasi sarana prasarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pengajaran.
- 5) Perencanaan strategi Pemberian Reward dan Punishment

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Saya memberi penghargaan dan hukuman kepada guru strategi manajemen penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di MIN 3 Siulak Gedang, yang mencakup apresiasi terhadap kinerja baik piagam dan konsekuensi teguran, sanksi, Sistem ini perlu saya terapkan secara adil, transparan, dan edukatif agar menciptakan lingkungan profesional yang positif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mendorong guru untuk terus berinovasi, bukan menimbulkan ketakutan” (Informen 1 wawancara tanggal 26 Desember 2025).

Strategi efektif kepala madrasah dalam memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) kepada guru melibatkan pemberian apresiasi yang relevan dengan pencapaian (pujian, promosi, bonus, fasilitas), konsistensi dan keadilan, serta penegakan sanksi yang mendidik dan proporsional untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan kerja positif, serta menegakkan aturan sekolah secara efektif.

a. Strategi Pemberian Reward (Penghargaan)

- 1) Beragam Bentuk: Gabungkan reward material (bonus, tunjangan, alat mengajar) dan non-material (pujian, penghormatan, tugas menarik, pengembangan profesi seperti beasiswa S2).
 - 2) Proporsional dan Adil: Sesuaikan penghargaan dengan pencapaian dan usaha, bukan hanya hasil akhir. Hargai proses dan kemajuan, bukan hanya nilai tinggi.
 - 3) Konsisten: Terapkan secara adil dan terus-menerus agar guru merasa usahanya diakui.
 - 4) Tepat Waktu: Berikan apresiasi secara langsung agar membangun hubungan positif.
 - 5) Fokus pada Proses: Beri penghargaan untuk usaha dan perbaikan, bukan hanya hasil akhir, agar tidak menimbulkan ketergantungan pada hadiah eksternal.
 - 6) Libatkan Guru: Libatkan guru dalam penentuan jenis reward agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka.
- b. Strategi Pemberian Punishment (Hukuman/Konsekuensi)
- 1) Edukasi, Bukan Menghukum: Tujuannya agar guru jera dan tidak mengulangi kesalahan, bukan untuk merendahkan atau menimbulkan trauma.
 - 2) Adil dan Proporsional: Konsekuensi harus seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan, hindari hukuman fisik atau verbal yang keras.
 - 3) Preventif dan Represif: Terapkan untuk mencegah pelanggaran (preventif) dan sebagai respons setelah terjadi pelanggaran (represif).
 - 4) Umpan Balik Konstruktif: Berikan penjelasan mengapa konsekuensi diberikan, bantu guru memperbaiki diri.
 - 5) Jelas dan Disepakati: Tetapkan aturan dan konsekuensi yang jelas di awal, libatkan guru dalam penetapannya.
 - 6) Hindari Ketergantungan: Jangan sampai punishment membuat guru takut terlibat atau justru menciptakan ketakutan yang berlebihan.
- Berdasarkan hasil wawancara diatas perencanaan yang matang guna

menentukan hingga menyelesaikan strategi yang diterapkan. Kepala madrasah melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada misi MIN 3 Kerinci yaitu Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian motivasi dan Pemberian Reward dan Punishment. kepala madrasah sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala madrasah mampu merumuskan perencanaan strategi.

2. Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Sebagai pemimpin formal, kepala MIN 3 Kerinci bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala madrasah mampu merumuskan strategi-strategi yang relevan dengan kondisi sekolah tersebut.

Berikut penulis paparkan hasil wawancara dengan Kepala madrasah dan guru mengenai pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci.

a. Pembinaan Kinerja Guru

Pembinaan atau pengembangan guru adalah adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan kepala madrasah, pemilik sekolah, dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk pembinaan kinerja guru kita akan ikut sertakan mereka (guru) untuk mengikuti seminar atau pelatihan diluar. Tapi untuk sekarang yang paling sering itu rapat atau pertemuan setiap akhir bulan untuk membahas kinerja mereka di dalam kelas seperti apa dan bagaimana perkembangannya” (Informen 1 wawancara tanggal 26 Desember 2025).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala madrasah, penulis bisa menyimpulkan bahwa pembinaan kinerja guru telah diterapkan oleh kepala madrasah MIN 3 Kerinci terhadap guru, yaitu melalui kegiatan seminar atau pelatihan diluar sekolah. Selain itu juga dengan mengadakan rapat rutin bulanan untuk membahas kinerja guru di kelas.

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Iya kalau untuk pembinaan kinerja guru kita disini mengikuti rapat setiap akhir bulan, ya itu untuk membahas kinerja kita baik dikelas maupun diluar kelas. Untuk seminar dan pelatihan tentang guru ya kita dari dulu sering mengikuti itu, tapi sekarang karena untuk sekarang belum ada seminar atau pelatihan lagi” (Informen 2 wawancara tanggal 25 Desember 2025).

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Pembinaan disini cukup lumayan, kalau pelatihan itu ada ya kan ada KKG (Kuliah Kerja Guru) dan setiap bulan tu ada rapatnya tentang kinerja guru” (Informen 2 Wawancara tanggal 27 Desember 2025).

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya yang sekarang terus berjalan sih rapat atau pertemuan akhir bulan, itu merupakan rapat rutin membahas bagaimana kinerja guru dikelas”(Informen 3 Wawancara tanggal 27 Desember 2025)

Seperti yang dinyatakan oleh operator sekolah MIN 3 Kerinci

sebagai berikut:

Pembinaan kinerja sudah bagus. Kalau untuk seminar atau pelatihan itu sudah ada, biasanya dari program pemerintah, biasanya berdasarkan surat edaran Diknas kemudian kepala madrasah mengutus beberapa Guru untuk mewakili sekolah” ((Informen 4, S.Pd Wawancara tanggal 27 Desember 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru dan 1 TU/Operator sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk strategi pertama yaitu pembinaan kinerja guru sudah diterapkan di MIN 3 Kerinci ini. Penerapan yang dilaksanakan meliputi rapat bulanan untuk membahas dan mengembangkan kinerja guru serta mengikut sertakan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang di laksanakan sebagai program dari pemerintah.

b. Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan sekolah tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala madrasah dapat melakukannya melalui cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk supervisi yang saya lakukan yaitu supervisi langsung kekelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung di kelas bagaimana. Tapi belum semua guru, karena kan banyak guru yang senior dan bisa dibilang cara mengajarnya sudah baik, yang sering itu guru-guru honorer atau guru baru itu yang ibuk masuki kelasnya, tapi untuk jadwal supervisi nya sudah ada semua.” (Informen 1 wawancara tanggal 6 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi kinerja guru telah diterapkan kepala madrasah MIN 3 Siulak Gedang. Supervisi yang dilakukan adalah supervisi atau pengawasan langsung kekelas untuk memantau dan mengawasi secara langsung bagaimana kinerja setiap guru didalam kelas.

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai

berikut:

“Ya memang benar kepala madrasah sering berkunjung ke kelas untuk melihat dan mengawasi secara langsung kegiatan pembelajaran, tapi tidak setiap guru, yang sering dimasuki itu ya semua kelas” (Informen 5, wawancara tanggal 6 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Kalau pengawasan kelas itu pasti ada lah, kan setiap guru itu pasti di awasi, ngelihat bagaimana guru nya ngajar di kelas, Untuk supervisi ke kelas itu sudah dilakukan kepala madrasah, dan biasanya itu sudah terjadwal dan kepala madrasah mengikuti jadwal tersebut”. (Informen 5 wawancara tanggal 6 Januari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 2 orang guru sekolah, bisa kita ketahui bahwa pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru telah dilaksanakan oleh kepala madrasah di MIN 3 Kerinci yaitu dengan melakukan pengawasan atau supervisi secara langsung ke kelas. Dengan adanya kegiatan supervisi langsung ke kelas di harapkan mampu meningkatkan kinerja guru terutama untuk guru baru atau guru honor.

c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka kualitas pendidikan berkat kinerja guru dan ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan itu sangat penting bagi guru. Biasanya ibuk melihat dari daftar hadir guru dengan mengecek buku absensi harian. Selain itu juga bisa dilihat dari ketepatan waktu mereka saat jam masuk kelas, jam istirahat mapun jam pulang. Sudah tu lagi kedisiplinan berpakaian atau kerapian. Ya kalau ada guru yang datang terlambat ya itu akan mendapat teguran waktu rapat.” (Informen 1 wawancara tanggal 6 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan kepala madrasah, penulis bisa menarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin tenaga kependidikan sudah diterapkan kepala madrasah MIN 3 Kerinci yaitu dengan selalu mengawasi dan mengecek absen atau daftar hadir guru setiap harinya dan selalu mengontrol kedisiplinan waktu guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran agar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan serta juga mengawasi kerapian pakaian para guru.

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk kedisiplinan waktu biasanya kepala madrasah melihat dari absensi guru, karena kan dia yang tanda tangan absen otomatis dia memantau kedisiplinan melalui itu. Selain itu juga ya kalau ada guru yang telat maka akan di tegur kepala madrasah waktu rapat” (Informen 5 wawancara tanggal 6 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Untuk guru yang telat sih biasanya setiap rapat ada teguran dan himbauan dari kepala madrasah tentang itu, dan juga kepala madrasah selalu peduli tentang kedisiplinan itu” (Informen 5 wawancara tanggal 6 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya kalau kedisiplinan itu ya menjadi keharusan, mulai dari absensi kita di cek, kemudian juga diawasi ketepatan kita saat mengisi jam di kelas, mulai dari jam masuk sampai jam keluar kelas itu harus sesuai dengan jadwal” (Informen 2 Wawancara tanggal 7 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Karena absen kepala madrasah dan guru-guru itu dijadikan satu jadi setiap hari kepala madrasah ketika ingin tanda tangan absen langsung ngawas, langsung di cek kedisiplinan gurukarena absennya satu” (Informen 3, S.Pd, Wawancara tanggal 7 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 4 orang guru maka bisa kita ketahui bahwa kepala madrasah MIN 3 Kerincitelah melaksanakan pembinaan disiplin kinerja guru dengan mengecek daftar hadir gurudan melihat kedisiplinan waktu guru ketika jam masuk kelas, jam istirahat maupun jam pulang. Dengan demikian kepala madrasah dapat melihat secara langsung siapa saja guru yang datang tepat waktu dan siapa yang datang terlambat, dan yang datang terlambat akan mendapat teguran saat rapat. Selain itu, kedisipilan atau kerapian berpakaian juga di awasi oleh kepala madrasah untuk setiap guru nya.

d. Pemberian Motivasi

Motivasi yang diberikan dapat melalui dorongan atau kata-kata penyemangat yang disampaikan kepada tenaga pendidikan, dan lain sebagainya. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala madrasah baik berupa support, maupun yang lainnya.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk pemberian motivasi biasanya saya mengingatkan tentang kedisiplinan kepada guru dan memberikan mereka pemahaman strategi mengajar, ya motivasi ini diberikan saat rapat atau saat ngobrol langsung secara individual kepada guru” (Informen 1 wawancara tanggal 7 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah diatas, penulis berpendapat bahwa pemberian motivasi sudah dilaksanakan kepala madrasah MIN 3 Kerinikepada gurunya yaitu dengan memberikan dorongan atau motivasi ketika rapat atau secara langsung kepada individu guru. motivasi yang di berikan berupa dorongan atau arahan tentang peningkatan kinerja guru seperti memberi tahu mengenai strategi pembelajaran yang baik dan lain sebagainya.

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya biasanya kepala madrasah memberikan motivasi itu pada

saat rapat mengenai kedisiplinan dan lain sebagainya, atau juga biasanya secara tidak langsung saat ngobrol pada jam istirahat biasanya dia juga kadang-kadang mengajarkan cara mengajar yang baik itu bagaimana” (Informen 3, S.Pd, Wawancara tanggal 7 Januari 2026).

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Kalau motivasi ya sebagai guru itu pasti diberikan motivasi oleh kepala madrasah tentang ngajar anak itu bagaimana. Itu biasanya waktu rapat sekalian kepala madrasah memberikan motivasi dan arahan” (Informen 2, S.Pd Wawancara tanggal 7 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Kalau di berikan motivasi sih pernah, waktu itu ada ketika ngobrol tentang kegiatan belajar mengajar dengan kepala madrasah dia memberikan semangat untuk menghadapi siswa yang agak bandel selain itu juga dikasih tahu cara menghadapi siswa yang baik itu bagaimana” (Informen 4 Wawancara tanggal 7 Januari 2026).

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Motivasi kepala madrasah bagus untuk memajukan sekolah dan untuk mendorong kinerja guru untuk yang lebih baik. Biasanya motivasi untuk kinerja diberikan waktu rapat berkala biasanya satu bulan sekali. Kalau untuk waktu ngobrol juga disisipi motivasi tentang pendidikan dan juga tentang kehidupan”. (Informen 5, wawancara tanggal 7 Januari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 4 orang guru bisa kita ketahui bahwa pemberian motivasi atau dorongan telah dilakukan kepala madrasah kepada guru dalam upaya peningkatan kinerja guru. Motivasi yang diberikan biasanya berkaitan dengan kedisiplinan waktu dan strategi pembelajaran dikelas. Motivasi biasanya diberikan saat rapat atau diberikan secara langsung kepada individu guru, tetapi tidak setiap harinya.

e. Pemberian Reward dan Punishment

Reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan punishment merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan seseorang karena tidak melakukan kewajibannya, pemberian reward dan punishment dapat digunakan sebagai cara memperkuat dan memperlemah respon positif dan negatif.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Ya untuk reward biasanya diberikan pada setiap hari guru, nah ada reward untuk guru-guru, guru yang disiplin, guru pavorit dan lain sebagainya itu ada. Kalau untuk punishment yang dilakukan ya itu tadi, saat ada guru yang telat maka akan diberikan teguran dan himbauan” (Informen 1 wawancara tanggal 8 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, penulis bisa menyimpulkan bahwa pemberian reward dan punishment secara umum telah diterapkan di MIN 3 Kerinci itu berupa penghargaan setiap peringatan hari guru sebagai bentuk apresiasi kepala madrasah atas kinerja guru dalam menjalani profesinya dan untuk punishment dengan memberikan teguran kepada guru.

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Iya itu setiap memperingati hari guru pasti ada reward untuk guru-guru pilihan yaitu guru-guru yang terbaik dan untuk punishment ya dengan teguran atau himbauan yang diberikan kepala madrasah” (Informen 4 Wawancara tanggal 8 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Kalau reward yang berupa piagam penghargaan atau hadiah secara langsung sih belum ada dari kepala madrasah tapi kalau untuk di hari guru ya sudah pernah di berikan reward berupa uang pembinaan sedangkan untuk punishment itu dengan teguran yang diberikan saat ada guru yang telat” (Informen 3 wawancara tanggal 8 Januari 2026)

Seperti yang dinyatakan oleh guru MIN 3 Kerinci sebagai

berikut:

“Reward dari kepala madrasah merupakan bentuk apresiasi, motivasi, dan pengakuan atas dedikasi serta prestasi guru, tenaga kependidikan, maupun siswa. Penghargaan ini diberikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kinerja, dan semangat lingkungan sekolah sebenarnya Reward tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang positif, memotivasi, dan menghargai kerja keras seluruh warga sekolah. . . Nah kalau untuk teguran atau himbauan itu selalu dilakukan kepala madrasah itu untuk menyadarkan kami” (informan wawancara tanggal 8 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan 3 orang guru sekolah bisa kita ketahui bahwasannya kepala madrasah MIN 3 Kerinci sudah melakukan pemberian penghargaan atau reward kepada guru atas kinerja mereka, hal ini dilakukan setiap memperingati hari guru dimana pada saat itu guru yang memiliki kinerja bagus akan di beri penghargaan dan reward dan penerapan punishment yaitu dengan memberikan teguran dan himbauan oleh kepala madrasah kepada guru jika ada guru yang melanggar aturan atau tidak disiplin saat bekerja.

3. Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup, Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian Motivasi maupun Pemberian Reward dan Punishment.

Adapun tindak lanjut strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan mutu pembelajaran berupa penilaian atau evaluasi.

a. Evaluasi Pembinaan Kinerja Guru

Evaluasi pembinaan kinerja guru yang proses sistematis untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru MIN 3 Kerinci melalui penilaian perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran, yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk pembinaan berkelanjutan melalui supervisi, pelatihan, dan kolaborasi, seringkali

menggunakan model seperti CIPP untuk analisis komprehensif dan memastikan guru siap menghadapi tantangan kurikulum modern.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Perencanaan Pembelajaran: Kualitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pemilihan metode, dan alat evaluasi, Pelaksanaan Pembelajaran: Kegiatan awal (apersepsi), inti (penyampaian materi), dan akhir (umpan balik, penilaian), Penilaian Hasil Belajar: Kemampuan menyusun, mengolah, dan memanfaatkan hasil evaluasi siswa (tes lisan, tulis, analisis), Pengembangan Profesional guru: Partisipasi dalam pelatihan, MGMP, dan pengembangan kompetensi digital, kreativitas, serta kolaborasi.” (Informen 1 wawancara tanggal 8 Januari 2026).

Evaluasi pembinaan kinerja guru merujuk Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Pembelajaran, Penilaian Hasil Belajar, Pengembangan Profesional guru, pada untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru demi meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran, meskipun sering menghadapi kendala seperti standar penilaian tidak jelas atau keterbatasan fasilitas, sehingga memerlukan strategi berkelanjutan seperti supervisi, pelatihan rutin, dan dukungan kepala madrasah untuk mendorong inovasi, efektivitas pengajaran, dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

b. Evaluasi Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru di MIN 3 kerinci melibatkan penilaian sistematis terhadap kepatuhan mereka terhadap peraturan yang berlaku, yang bertujuan untuk memastikan efektivitas proses pendidikan dan pencapaian tujuan strategis sekolah.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerincisebagai berikut:

“Adapun evaluasi yang saya lakukan Kehadiran dan Ketepatan Waktu: mendasar untuk mengukur kedisiplinan, termasuk jam masuk, pulang, dan jam istirahat, Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur: Penilaian kepatuhan terhadap kode etik, tata tertib, dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan institusi, Kualitas dan Kuantitas Kerja: Mengevaluasi sejauh mana tugas diselesaikan

sesuai standar dan dalam waktu yang ditetapkan, Perilaku dan Sikap: Penilaian terhadap etika berpakaian, kerja sama tim, dan sikap profesionalisme di tempat kerja, Tanggung Jawab Kerja: Tingkat akuntabilitas dan penyelesaian tugas yang diberikan”. (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Evaluasi pembinaan disiplin guru di MIN 3 Kerinci secara umumnya menunjukkan menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian visi misi guru di MIN 3 Kerinci. Proses evaluasi membantu memastikan kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

c. Evaluasi Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru di MIN 3 Kerinci oleh kepala madrasah untuk mengamati, menilai, dan memberi bimbingan demi meningkatkan kualitas pengajaran, yang mencakup observasi kelas, penilaian RPP, umpan balik konstruktif, pengembangan profesional, dan pemanfaatan instrumen seperti pedoman observasi dan kuesioner, bertujuan utama mengembangkan profesionalisme guru dan hasil belajar siswa, bukan sekadar mencari kesalahan.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Perencanaan: Merumuskan kriteria dan acuan kinerja, seperti melalui RPP. Observasi: Pengamat (supervisor) mengamati langsung proses pembelajaran di kelas menggunakan instrumen seperti pedoman observasi atau checklist. Evaluasi: Menilai kekuatan dan area yang perlu diperbaiki berdasarkan data observasi dan kriteria yang ada. Umpan Balik: Memberikan rekomendasi dan bimbingan konstruktif untuk perbaikan. Tindak Lanjut: Merencanakan dan melaksanakan perbaikan serta pengembangan profesional berkelanjutan”. (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Evaluasi pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru secara umum menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan profesionalisme guru MIN 3 Kerinci.

d. Evaluasi Pemberian Motivasi

Evaluasi pemberian motivasi adalah proses menilai seberapa

efektif upaya memicu semangat dan dorongan internal/eksternal untuk mencapai tujuan, melalui indikator seperti perilaku (partisipasi, produktivitas), kognitif (minat, persepsi), dan afektif (kepuasan kerja), menggunakan metode seperti kuesioner, wawancara, observasi, atau tes proyektif, untuk memastikan motivasi meningkat dan berdampak positif pada kinerja, kepuasan, atau pencapaian target.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

Perilaku: Keaktifan, partisipasi, inisiatif, kualitas kerja, produktivitas, dan retensi guru/siswa. Kognitif: Pemahaman materi, kecepatan belajar, dan kualitas persepsi. Afektif: Kepuasan kerja, semangat, dan pengalaman subjektif terhadap proses motivasi. (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Evaluasi pemberian motivasi guru secara umum menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja dan profesionalisme guru. Evaluasi ini diperlukan untuk memastikan efektivitas program motivasi yang diterapkan dan dampaknya terhadap kualitas pengajaran di MIN 3 Kerinci.

e. Evaluasi pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment*

Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru MIN 3 Kerinci, penting untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme, dengan *reward* mendorong kinerja positif (pujian, pelatihan, bonus) dan *punishment* (teguran, penundaan gaji) memperbaiki perilaku negatif, namun penerapannya harus adil, konsisten, transparan, dan terintegrasi dengan kriteria kinerja jelas serta mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan dan sarana prasarana agar efektif.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru MIN 3 Kerinci. Sangat penting untuk meningkatkan motivasi guru dalam mengajar secara profesional, kedisiplinan guru dalam mengajar, dengan *reward* mendorong guru untuk lebih profesional” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru MIN 3 Kerinci. Lebih kepada penghargaan yang diberikan kepala sekolah dalam mendorong profesional dalam mengajar.

Strategi kepemimpinan kepala madrasah mempunyai peran sangat penting dalam menunjang terwujudnya sekolah yang unggul. Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang dihasilkan dari suatu proses peningkatan kinerja guru dan peningkatan kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan strategi kepemimpinan seorang kepala madrasah. Secara keseluruhan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup, mengevaluasi Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian Motivasi maupun Pemberian Reward dan Punishment.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Guru dikatakan berhasil setelah kita ikutkan pelatihan atau pembinaan dilihat dari indikatornya. Pertama dia menulis laporan. Apa yang sudah dia ikuti, dia kerjakan, dia tulis. Kemudian selanjutnya yang kedua, yang sudah dia tulis, dia sampaikan atau dipresentasikan ke teman teman. Nah sebelum itu dia harus punya produk dulu baru bisa presentasi ke teman-teman. Sehingga melalui proses tersebut teman teman guru mengalami peningkatan. Pasti ada peningkatan. Seperti contohnya kan kita ada pembinaan pembuatan modul. Setelah dibina, guru diwajibkan mulai membuat modulnya, lalu dipresentasikan, kemudian dilakukan penilaian. Kemudian disupervisi, ada perbaikan lagi apa nggak setelah itu, Kalau ada ya diperbaiki lagi. Seperti itu. Jadi pasti mengalami peningkatan” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Evaluasi nya biasanya setiap 3 bulan ya, selama 3 bulan ini berdasarkan kalender akademik itu sudah melakukan berapa kali strategi kita apa saja kita evaluasi, kita evaluasi ya sejauh mana capaian-capaian nya, tujuan nya, tadi kan setiap strategi ada tujuannya, ada indikator keberhasilannya itu kita evaluasi. Dan salah satu evaluasi kan juga melalui guru ya nanti ada feedback kan, pasti ada refleksi lagi dari anakanak, dari siswa, dari guru itu sendiri. Itu

Salah satu cara untuk mengevaluasi. Refleksi itu kan bukan sekedar evaluasi, tapi juga ya kita bisa menganalisis mereka itu butuh apa” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Itu kan ada rapat rutin manajemen ya, mungkin sebagaimana program kita sendiri yang ada di boarding, itu kita ada evaluasi pekanan. Disitu juga biasanya kita melaporkan apa kegiatan yang biasanya beliau memberikan draft atau lembar gitu ya itu program yang sudah erlaksana dan program yang belum terlaksana berikut dengan apa kendala yang menyebabkan program tersebut tidak terlaksana begitu” (Bapak Afrinal, S.PdI, M.PdI wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Jadi melalui lembar evaluasi yang itu diberikan kepada beberapa guru terkait gitu ya sehingga dari situ guru-guru memberi penilaian terkait program yang dicanangkan dan dilaksanakan yang kemudian dari lembar evaluasi atau lembar penilaian tersebut nanti akan terakumulasi berapa poin kemudian akan didapat oleh kepala madrasah. Dari situ nanti akan mana yang perlu diperbaiki, mana yang perlu ditingkatkan dan seterusnya” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Berdasarkan pernyataan tersebut dan diperkuat dengan data bahwasanya kepala madrasah melakukan evaluasi terhadap guru MIN 3 Kerinci memperhatikan lembar penilaian yang diperoleh. Untuk Lebih jelas dapat dilihat tabel Penilaian Kinerja Guru MIN 3 Kerinci Pertriwulan Sebagai Berikut :

Tabel 4.6

Penilaian Kinerja Guru Keseluruhan

NO	NAMA GURU	Jabatan	Mata Pelajaran	Hasil Penilaian
1	Dra. ELMIATI	Guru tetap	PAI	Baik
2	FATRIYANTI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik

3	ELDAWATI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
4	EPISMARNI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
5	ANARDIN, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
6	DESI FRISTINA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
7	ASSA'DIYAH ROZITA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
8	DESMITA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
9	NETTY HERYANI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
10	SAPRIADI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
11	DETRI DETI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
12	INDRA TOPIA, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
13	YOLPAL IRPIAL, S.Pd.I	W.Kurikulum	PAI	Baik
14	REKA PITRIANTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
15	AZIS ALPAN, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
16	LILY SURYANI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
17	DELVITA YENNI, S.Pd.I	W. Kesiswaan	Guru Kelas	Baik
18	RATNA WATI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
19	ELY YENDRI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
20	IDRIS, S.Pd.	Guru tetap	PAI	Baik
21	NETTI, S.Ag	Guru tetap	PAI	Baik
22	SALPANI, S.PdI	W. Humas	PAI	Baik
23	TITIS MARNELIA, S.Pd	Guru Tetap	PAI	Baik
24	ASLIMUDIN, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
25	HERY GUSMANTO, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik
26	ROLAN FEBRIZAL, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik
27	REFDA WARDEPI, S.E	Guru tetap	PAI	Baik
28	RODIYANTO, S.Pd.I, M.Pd	Guru tetap	PAI	Baik
29	DELKISRA, S.Pd.I	W. Saprass	PAI	Baik
30	EVA SUSILAWATI, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik
31	NELVIA PITRI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
32	KRI SANTO, S.Pd	Guru tetap	PAI	Baik

33	ETRI JAYANTI, S.Pd	Guru tetap	PAI	Baik
34	MOHD. MASREZA SAPUTRA	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
35	DELFINA EFRIANI, S.E	Guru tetap	PAI	Baik
36	LYDIA DIYASTUTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
37	DAHRISAL HADI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
38	SILVIA LESTARA , S.Pd	Guru tdk tetap	Bahasa Arab	

Sumber data : *Operator Min 3 Kerinci tahun 2025*

Berdasarkan tabel penilaian kinerja guru MIN 3 Kerinci, Hasil evaluasi penilaian kinerja guru menunjukkan, bahwa secara umum kinerja guru sudah menunjukkan kriteria baik.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja yang selanjutnya dijadikan rujukan untuk melakukan penilaian kinerja guru dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan kariernya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika semua ini dapat dilakukan dengan baik dan obyektif, pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan sehingga kita dapat membangun bangsa yang bermartabat” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Hal ini dimungkinkan karena guru memiliki kinerja dan dedikasi tinggi akan dapat merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran secara efektif, efisien dan akurat.

Seperti yang dinyatakan oleh Kepala MIN 3 Kerinci sebagai berikut:

“Gini kalo disekolah ini kan atasan itu menilai bawahan ya, kayak saya menilai guru-guru quran itu kan ada lembar kerjanya nah itu mungkin beliau menilainya secara tidak langsung tanpa sepengetahuan saya tapi itu ada. Itu biasanya hasil evaluasinya disampaikan ke Yayasan. Itu biasanya yang dari siswa, jadi dari siswa ke guru. Kan yang membuat form itu kan kepala madrasah terus murid-murid dipersilahkan untuk menilai kita nanti masuk lagi ke

kepala madrasah, nah dari penilaian itu nanti disampaikan ke kita” (Informen 1 wawancara tanggal 9 Januari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwasanya pelaksanaan evaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah adalah berupa lembar penilaian yang didalamnya ada beberapa indikator yang kemudian akan dikumpulkan dan dianalisis oleh kepala madrasah. Selain penilaian oleh kepala madrasah, para siswa juga diberi kesempatan untuk melakukan refleksi terhadap guru yang mengajar dikelas. Hasil dari evaluasi ini nantinya akan diserahkan kepada kepala madrasah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari teknik wawancara dapat ditegaskan bahwa evaluasi strategi kepala madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci adalah sebagai berikut:

- a. Proses pelaksanaan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan setidaknya 3 bulan sekali.
- b. Bentuk evaluasi ini adalah refleksi diri dan hasil dari refleksi diri inilah yang nantinya menjadi dasar untuk melakukan perbaikan untuk strategi selanjutnya.
- c. Selain itu, ada juga bentuk evaluasi berupa lembar penilaian yang didalamnya terdapat beberapa indikator evaluasi. Kemudian akan dikumpulkan dan dianalisis oleh kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara bahwasanya pelaksanaan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci dilakukan setidaknya 3 bulan sekali. Bentuk evaluasi ini adalah refleksi diri dan hasil dari refleksi diri inilah yang nantinya menjadi dasar untuk melakukan perbaikan untuk strategi selanjutnya.

C. Pembahasan Temuan Kusus

1. Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Dalam menyusun sebuah strategi, perencanaan sangat dibutuhkan dan menjadi salah satu kunci keberhasilan. Dengan adanya perencanaan akan menghasilkan strategi yang cocok dan sesuai dengan tujuan yang hendak

dicapai. Ernest R. Alexander dalam bukunya menyebutkan *“in general, planning is a procedure for arranging beforehand, by deliberately sequencing actions so as to achieve an objective”* yang bermaksud bahwa perencanaan umumnya merupakan suatu prosedur untuk mengatur terlebih dahulu, dengan sengaja mengurutkan tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan (Alexander:2019). Perencanaan menurut George R. Terry adalah suatu upaya memilih dan menghubungkan fakta-fakta kemudian membuat dan menggunakan asumsi asumsi terhadap masa depan dengan cara menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MIN (Madrasah Ibtidaiyah Negeri) meliputi pendekatan manajerial, pembinaan profesional, motivasi, supervisi, dan pemanfaatan teknologi, dengan fokus pada pengembangan RPP efektif, mendorong partisipasi dalam KKG/MGMP, memberikan pelatihan berkelanjutan, menciptakan lingkungan harmonis, serta memberikan reward dan punishment yang adil, guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan lulusan.

Maka dari itu kepala madrasah mencoba untuk melaksanakan supervisi dengan baik. Dalam hal ini, kepala madrasah memerlukan beberapa strategi yang dapat membantu kepada sekolah dalam mensupervisi kinerja seorang pendidik. Strategi ini memiliki beberapa tahapan di dalamnya yaitu:

a. Penentuan visi dan misi

Perencanaan dimulai dengan menentukan sebuah visi atau tujuan yang akan dicapai dalam proses peningkatan kinerja pendidik yang mana tujuan utama ini harus didefinisikan dengan jelas. Dengan visi yang jelas tersebut maka akan melahirkan sebuah misi yang dapat direalisasikan dengan baik. Perencanaan strategi tentunya berkaitan dengan hubungan jangka panjang organisasi dengan lingkungannya. Dapat dipahami bahwa dengan adanya visi misi yang jelas dan terencana akan memberikan kemudahan dalam proses meningkatkan kinerja dari seorang pendidik. Sebagaimana pada sekolah menengah pertama di kabupaten Serang,

proses penentuan visi dan misi harus dirumuskan dengan jelas sehingga dengan adanya visi dan misi tersebut dapat menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Begitu pula dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah tentunya perlu adanya tujuan yang jelas agar supervise yang dilakukan dapat terarah dengan baik.

b. Pengambilan keputusan strategi

Dalam meningkatkan kinerja seorang pendidik tentunya membutuhkan beberapa strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Setelah penetapan visi dan misi maka langkah selanjutnya menetapkan dan memutuskan strategi-strategi apa saja yang akan dilakukan. Pilihan strategi tersebut dapat ditinjau dari beberapa aspek di antaranya : lingkungan eksternal, persepsi manajerial, efisiensi, kompetensi pendidik dan strategi masa lalu. Dalam pengambilan strategi kepala madrasah tentunya mengambil Keputusan tidak secara sepihak namun melihat dari situasi dan kondisi yang berlaku. MIN 3 Kerinci strategi yang diambil oleh kepala madrasah yaitu supervisi secara langsung dan tidak langsung yang nantinya dapat memberikan informasi terkait dengan kinerja pendidik dan juga dapat meningkatkan kinerja guru di lembaga tersebut.

c. Implementasi Strategi supervise

Setelah rencana tersebut ditetapkan dan diputuskan selanjutnya merupakan langkah pengimplementasian strategi dalam meningkatkan kinerja dari pendidik. Adapun beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pendidik yaitu:

Berdasarkan temuan tersebut di atas, secara garis besar tahapan yang dilakukan oleh kepala madrasah sesuai dengan teori-teori di atas. Akan tetapi dapat juga disimpulkan bahwa dalam merencanakan suatu strategi, Adapun perancangan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci sebagai berikut :

1) Perancangan strategi Pembinaan Kinerja Guru

Perancangan strategi Pembinaan pembinaan kinerja guru merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi

pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) seperti pelatihan, workshop, KKG/MGMP, publikasi ilmiah, dan karya inovatif, yang bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, dan mutu pendidikan.

2) Perencanaan Strategi Pengawasan Atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Manajemen Kinerja Guru adalah sistem terstruktur untuk merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi kinerja guru guna meningkatkan kualitas pembelajaran, yang kini banyak diintegrasikan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) dengan pendekatan refleksi diri dan umpan balik konstruktif, meliputi indikator seperti suasana kelas, disiplin positif, dan instruksi adaptif, serta proses seperti observasi, diskusi, dan tindak lanjut untuk mendukung pengembangan profesional guru.

3) Perencanaan Strategi Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Perencanaan strategi pembinaan disiplin tenaga kependidikan di MIN 3 Kerinci berupaya sistematis untuk meningkatkan profesionalisme, etika, dan kinerja staf sekolah (guru dan tendik) melalui bimbingan, pelatihan, pengawasan, dan penegakan aturan, fokus pada integritas, administrasi (RPP, HOTS), serta pengembangan diri agar tercipta lingkungan belajar efektif dan teladan bagi siswa, dengan metode seperti bimbingan langsung, seminar, KKG, dan penghargaan, serta penekanan pada kebersamaan dan transparansi.

4) Perencanaan Strategi Pemberian Motivasi

Perencanaan strategi pemberian motivasi kepala madrasah kepada guru meliputi menciptakan lingkungan kondusif, memberikan apresiasi dan dukungan, mendorong pengembangan diri (profesional dan inovasi), serta komunikasi terbuka dan humanis dengan menetapkan tujuan bersama untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru secara signifikan. Strateginya bisa berupa penghargaan, dukungan emosional, peluang pelatihan, otonomi mengajar, serta visi sekolah yang kolaboratif,

menjadikan kepala madrasah sebagai motivator utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Strategi dan bentuk motivasi

5) Perencanaan Strategi Pemberian Reward Dan Punishment

Strategi efektif kepala madrasah dalam memberikan *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) kepada guru melibatkan pemberian apresiasi yang relevan dengan pencapaian (pujian, promosi, bonus, fasilitas), konsistensi dan keadilan, serta penegakan sanksi yang mendidik dan proporsional untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan profesionalisme guru, menciptakan lingkungan kerja positif, serta menegakkan aturan sekolah secara efektif.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja guru kepala MIN 3 Kerinci melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada misi MIN 3 Kerinci yaitu membuat perencanaa Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian motivasi dan Pemberian Reward dan Punishment. kepala madrasah sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala madrasah mampu merumuskan perencanaan strategi.

2. Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Pelaksanaan Strategi kepala madrasah di sebuah misi berkaitan erat dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru). Castetter memberikan dua macam strategi guna peningkatan sumber daya manusia, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa dalam bukunya yaitu strategi umum dan khusus (E. Mulyasa:2007).

Dalam strategi umum castetter berpendapat, yaitu pengembangan tenaga kependidikan harus dilakukan berdasarkan rencana kebutuhan yang jelas, dalam dunia pendidikan perlu senantiasa dikembangkan sikap dan kemampuan profesional, serta melakukan kerja sama antara dunia pendidikan dengan perusahaan perlu terus-menerus dikembangkan. Strategi khusus adalah strategi yang langsung berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan pengelolaan tenaga kependidikan. Strategi ini meniscayakan kepala madrasah untuk membuat pilihan-pilihan keputusan untuk kesejahteraan guru, pengembangan karier dan pendidikan guru, rekrutmen dan penempatan, serta pembinaan guna meningkatkan mutu guru disekolah.

Berdasarkan konsep diatas, maka pelaksanaan strategi yang dilakukan kepala madrasah MIN 3 Kerinci dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut :

a. Pembinaan Kinerja Guru

Pelaksanaan strategi pembinaan atau pengembangan guru adalah serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan kepala madrasah, pemilik sekolah, dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan guru dan sekolah, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam upaya pembinaan kinerja guru, kepala madrasah MIN 3 Kerinci mengikutsertakan guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang diprogramkan oleh pemerintah. Selain itu pembinaan yang rutin dilakukan kepala madrasah terhadap kinerja guru yaitu dengan mengikuti rapat bulanan sekolah guna melihat bagaimana perkembangan kinerja masing-masing guru dengan melihat keefektifan belajar mengajar.

Sedangkan menurut Ali Imron dalam bukunya Pembinaan Guru di Indonesia, pembinaan guru secara terminologi diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan kepala madrasah, pemilik

sekolah, dan pengawas serta pembinaan lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar. Imron mengelompokkan pembinaan guru menjadi tiga macam pembinaan. Pertama, pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pembelajaran dikelas. Kedua, kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik. Ketiga, memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pembelajaran dikelas, kepala madrasah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala madrasah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika kepala madrasah memahami faktor-faktor diatas, maka sangat mudah bagi kepala madrasah untuk melakukan pembinaan kepada guru dalam hal bagaimana evaluasi dan penilaian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik di sekolah, maka kepala madrasah juga hendaknya terbuka, tetapi juga menjaga jarak dengan tenaga kependidikan, agar mereka dapat mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala madrasah, Pembina, ketua yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesadaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan.

b. Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru

Pelaksanaan strategi pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan sekolah tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala madrasah dapat melakukannya melalui cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 3 Kerinci dan guru, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru, kepala madrasah MIN 3 Kerinci melakukan supervisi ke kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran, terutama untuk guru baru atau guru honorer. Dengan melakukan observasi ke kelas secara langsung maka kepala madrasah dapat mengawasi secara kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru didalam kelas. Selain itu pengawasan dilakukan pada kelengkapan administrasi setiap guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Menurut E. Mulyasa kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan sekolah tetap terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. (E. Mulyasa:2007) Dalam hal melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja guru, kepala madrasah dapat melakukannya melalui cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, maupun pembicaraan individual.

Salah satu strategi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut adalah dengan meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mencapai mutu pendidikan diperlukan pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Sebagai seorang yang professional, maka dalam pengelolaan pembelajaran guru harus mampu berperan sebagai perencana (desainer), pelaksana (implementor), dan penilai (evaluator)

kegiatan pembelajaran, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik. Kualitas mengajar guru secara langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala madrasah antara lain melalui supervisi pengajaran.

c. Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Pelaksanaan strategi dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan, maka kualitas pendidikan berkat kinerja guru dan ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 3 Kerinci dan guru, penulis bisa menyimpulkan bahwa untuk pembinaan disiplin tenaga kependidikan kepala madrasah MIN 3 Kerinci memantau atau mengecek daftar hadir guru dan pegawai setiap hari. Selain itu dengan melihat disiplin waktu guru saat jam masuk kelas, jam istirahat, maupun jam pulang serta kedisiplinan atau kerapian berpakaian guru.

Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan pola perilakunya
- b. Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya
- c. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat (E. Mulyasa:2007).

Guru yang telah dibina kepala madrasah dengan baik, maka dia akan menjadi guru yang profesional dibidangnya. Dengan mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target pengajaran dan pembelajaran yang diinginkan. Jika semuanya tercapai, maka kualitas pendidikan berkat kinerja guru dan ditopang oleh disiplin yang baik akan segera tercipta.

d. Pemberian Motivasi

Pelaksanaan strategi motivasi yang diberikan dapat melalui dorongan atau kata-kata penyemangat yang disampaikan kepada tenaga pendidikan, dan lain sebagainya. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala madrasah baik berupa support kata-kata, maupun yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 3 Kerinci dan guru, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi, kepala madrasah MIN 3 Kerinciselalu memberikan dorongan dan masukan kepada setiap guru baik mengenai kedisiplinan, strategi pembelajaran yang efektif dan lain sebagainya. Pemberian motivasi ini bisa di berikan guru saat rapat maupun langsung secara individual kepada guru yang bersangkutan.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini bukan hanya dalam bentuk fisiknya, tetapi juga psikisnya, seperti motivasi. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktifitas kerja, perlu diperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya (Nasution:2012). Motivasi yang diberikan dapat berupa apresiasi, beasiswa pendidikan, dan lain sebagainya. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya, apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala madrasah baik berupa benda, kata-kata, maupun yang lainnya.

e. Pemberian Reward dan Punishment

Reward artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan dan punishment merupakan hukuman atau konsekuensi yang harus dipertanggungjawabkan seseorang karena tidak melakukan kewajibannya, pemberian reward dan punishment dapat digunakan sebagai cara memperkuat dan memperlemah respon positif dan negatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 3 Kerinci dan guru, penulis bisa menyimpulkan bahwa dalam pemberian

reward dan punishment, kepala madrasah MIN 3 Kerinci kepala madrasah memberikan penghargaan atau reward pada saat memperingati hari guru dan untuk punishment yang dilakukan adalah memberikan teguran dan himbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan atau melanggar aturan.

Menurut teori belajar behavioristic, pemberian reward dan punishment dapat digunakan sebagai cara memperkuat dan memperlemah respon positif dan negatif dimana pemberian reward dapat memperkuat perilaku positif dan pemberian punishment dapat memperlemah perilaku negatif (Zuhdiah:2019).

Penghargaan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk melakukan kerja positif dan produktif. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci dilakukan dengan cara: Pembinaan kinerja guru, yaitu mengikutsertakan para guru dalam seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru yaitu berupa kunjungan kelas secara langsung maupun tidak langsung, Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, yaitu dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung atau melalui daftar hadir guru (presensi), Memberikan motivasi yang membangun semangat para guru, Penghargaan, sekolah memberikan piagam penghargaan kepada guru.

3. Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup, Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian

Motivasi maupun Pemberian Reward dan Punishment. Menurut Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dimensi kinerja guru didasarkan pada tugas utama guru: merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, termasuk menganalisis dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Selanjutnya, dimensi tugas utama ini diturunkan menjadi indikator kinerja, yang merupakan pengembangan instrumen kinerja guru yang mencakup tiga (tiga) dimensi tugas utama: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, masing-masing dengan indikator kerjanya. Indikator kinerja ini menunjukkan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas utamanya (Nurfadilah:2021).

Adapun tindak lanjut strategi peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan mutu pembelajaran berupa penilaian atau evaluasi.

a. Evaluasi Pembinaan Kinerja Guru

Evaluasi pembinaan kinerja guru yang proses sistematis untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru MIN 3 Kerinci melalui penilaian perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran, yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk pembinaan berkelanjutan melalui supervisi, pelatihan, dan kolaborasi, seringkali menggunakan model seperti CIPP untuk analisis komprehensif dan memastikan guru siap menghadapi tantangan kurikulum modern.

- a) Perencanaan Pembelajaran: Kualitas Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pemilihan metode, dan alat evaluasi.
- b) Pelaksanaan Pembelajaran: Kegiatan awal (apersepsi), inti (penyampaian materi), dan akhir (umpan balik, penilaian).
- c) Penilaian Hasil Belajar: Kemampuan menyusun, mengolah, dan memanfaatkan hasil evaluasi siswa (tes lisan, tulis, analisis).
- d) Pengembangan Profesional: Partisipasi dalam pelatihan, MGMP, dan pengembangan kompetensi digital, kreativitas, serta kolaborasi.

b. Evaluasi Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru di MIN 3 Kerinci melibatkan penilaian sistematis terhadap kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah yang berlaku, bertujuan untuk memastikan efektivitas proses pendidikan dan pencapaian tujuan strategis kepala madrasah.

c. Evaluasi Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru

Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru di MIN 3 Kerincioleh kepala madrasah untuk mengamati, menilai, dan memberi bimbingan demi meningkatkan kualitas pengajaran, yang mencakup kunjungan kelas, penilaian RPP, umpan balik konstruktif, pengembangan profesional, dan pemanfaatan instrumen seperti pedoman observasi dan kuesioner, bertujuan utama mengembangkan profesionalisme guru dan hasil belajar siswa, bukan sekadar mencari kesalahan.

d. Evaluasi Pemberian Motivasi

Evaluasi pemberian motivasi adalah proses menilai seberapa efektif upaya memicu semangat dan dorongan internal/eksternal untuk mencapai tujuan dan berdampak positif pada kinerja, kepuasan, atau pencapaian target.

e. Evaluasi pemberian *reward* (penghargaan) dan *punishment*

Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru penting untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme, dengan *reward* mendorong kinerja positif (pujian, pelatihan, bonus) dan *punishment* teguran memperbaiki perilaku negatif, namun penerapannya harus adil, konsisten, transparan, dan terintegrasi dengan kriteria kinerja jelas serta mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan dan sarana prasarana agar efektif.

Untuk Lebih jelas dapat dilihat tabel Penilaian Kinerja Guru MIN 3 Kerinci Pertriwulan Sebagai Berikut :

Tabel 4.7
Penilaian Kinerja Guru Keseluruhan

NO	NAMA GURU	Jabatan	Mata Pelajaran	Hasil Penilaian
1	Dra. ELMIATI	Guru tetap	PAI	Baik
2	FATRIYANTI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
3	ELDAWATI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
4	EPISMARNI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
5	ANARDIN, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
6	DESI FRISTINA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
7	ASSA'DIYAH ROZITA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
8	DESMITA, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
9	NETTY HERYANI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
10	SAPRIADI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
11	DETRI DETI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
12	INDRA TOPIA, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
13	YOLPAL IRPIAL, S.Pd.I	W.Kurikulum	PAI	Baik
14	REKA PITRIANTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
15	AZIS ALPAN, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
16	LILY SURYANI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
17	DELVITA YENNI, S.Pd.I	W. Kesiswaan	Guru Kelas	Baik
18	RATNA WATI, S.Pd.I	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
19	ELY YENDRI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
20	IDRIS, S.Pd.	Guru tetap	PAI	Baik
21	NETTI, S.Ag	Guru tetap	PAI	Baik
22	SALPANI, S.PdI	W. Humas	PAI	Baik
23	TITIS MARNELIA, S.Pd	Guru Tetap	PAI	Baik
24	ASLIMUDIN, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
25	HERY GUSMANTO, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik
26	ROLAN FEBRIZAL, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik

27	REFDA WARDEPI, S.E	Guru tetap	PAI	Baik
28	RODIYANTO, S.Pd.I, M.Pd	Guru tetap	PAI	Baik
29	DELKISRA, S.Pd.I	W. Saprass	PAI	Baik
30	EVA SUSILAWATI, S.Pd	Guru tetap	PJOK	Baik
31	NELVIA PITRI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
32	KRI SANTO, S.Pd	Guru tetap	PAI	Baik
33	ETRI JAYANTI, S.Pd	Guru tetap	PAI	Baik
34	MOHD. MASREZA SAPUTRA	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
35	DELFINA EFRIANI, S.E	Guru tetap	PAI	Baik
36	LYDIA DIYASTUTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	Baik
37	DAHRISAL HADI, S.Pd	Guru tetap	Guru Kelas	Baik
38	SILVIA LESTARA , S.Pd	Guru tdk tetap	Bahasa Arab	

Sumber data : *Operator Min 3 Kerinci tahun 2025*

Berdasarkan tabel penilaian kinerja guru MIN 3 Kerinci, Hasil evaluasi penilaian kinerja guru menunjukkan, bahwa secara umum kinerja guru sudah menunjukkan kriteria baik. pelaksanaan evaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah adalah berupa lembar penilaian yang didalamnya ada beberapa indikator yang kemudian akan dikumpulkan dan dianalisis oleh kepala madrasah. Selain penilaian oleh kepala madrasah, para siswa juga diberi kesempatan untuk melakukan refleksi terhadap guru yang mengajar dikelas. Hasil dari evaluasi ini nantinya akan diserahkan kepada kepala madrasah.

Berdasarkan hasil wawancara bahwasanya pelaksanaan evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci dilakukan setidaknya 3 bulan sekali.

- a) Evaluasi pembinaan kinerja guru yang proses sistematis untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru MIN 3 kerinci melalui penilaian perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran,
- b) Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru di MIN 3 Kerinci melibatkan penilaian sistematis terhadap kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah yang berlaku,
- c) Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru di MIN 3 Kerinci oleh

kepala madrasah untuk mengamati, menilai, dan memberi bimbingan demi meningkatkan kualitas pengajaran, yang mencakup kunjungan kelas, penilaian RPP

- d) Evaluasi pemberian motivasi adalah proses menilai seberapa efektif upaya memicu semangat dan dorongan internal/eksternal untuk mencapai tujuan dan berdampak positif pada kinerja, kepuasan, atau pencapaian target
- e) Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru penting untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme, dengan *reward* mendorong kinerja positif (pujian, pelatihan, bonus) dan *punishment* teguran, memperbaiki perilaku



BAB V

PENETUP

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci kabupaten kerinci hasil penelitian telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

Perencanaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja guru kepala MIN 3 Kerinci melakukan perencanaan strategi dengan merujuk pada misi MIN 3 Kerinci yaitu membuat perencanaa Pembinaan Kinerja Guru, Pengawasan atau Supervisi Terhadap Kinerja Guru, Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Pemberian motivasi dan Pemberian Reward dan Punishment. kepala madrasah sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan sekolah tentunya memiliki peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang dipimpinnya memiliki mutu dan kualitas yang baik. keadaan tersebut tentunya dapat terwujud jika kepala madrasah mampu merumuskan perencanaan strategi.

2. Pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci

- a. Pelaksanaan strategi Pembinaan Kinerja Guru, Strategi kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MIN 3 Kerinci yaitu; (1) mengikutsertakan guru untuk mengikuti seminar atau pelatihan yang diprogramkan oleh pemerintah (2) mengadakan rapat bulanan sekolah untuk membahas kinerja guru.

- b. Pelaksanaan strategi Pengawasan atau Supervisi Kinerja Guru, Strategi kepala madrasah dalam pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru di MIN 3 Kerinci yaitu melakukan supervisi ke kelas secara langsung pada saat proses pembelajaran.
 - c. Pelaksanaan strategi Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, Strategi kepala madrasah dalam pembinaan disiplin tenaga kependidikan di MIN 3 Kerinci yaitu; (1) Memantau atau mengecek daftar hadir guru dan pegawai setiap hari, (2) Menetapkan disiplin waktu
 - d. Pelaksanaan strategi Pemberian Motivasi, Strategi kepala madrasah dalam pemberian motivasi di MIN 3 Kerinci yaitu memberikan dorongan dan masukan kepada setiap guru, mengenai kedisiplinan, strategi pembelajaran yang efektif dan lain sebagainya.
 - e. Pelaksanaan strategi Pemberian Reward dan Punishment, Strategi kepala madrasah dalam pemberian reward di MIN 3 Kerinci yaitu memberikan penghargaan atau reward pada setiap memperingati hari guru. Sedangkan untuk punishment yang dilakukan kepala madrasah adalah memberikan teguran dan himbauan kepada guru yang melanggar kedisiplinan.
- 3. Evaluasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci**

Berdasarkan tabel penilaian kinerja guru MIN 3 Kerinci, Hasil evaluasi penilaian kinerja guru menunjukkan, bahwa secara umum kinerja guru sudah menunjukkan kriteria baik. evaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah MIN 3 Kerinci dilakukan setidaknya 3 bulan sekali adapun hasil evaluasi sebagai berikut :

- a) Evaluasi pembinaan kinerja guru yang proses untuk menilai, mengukur, dan meningkatkan profesionalisme guru MIN 3 kerinci melalui penilaian perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran.
- b) Evaluasi pembinaan disiplin tenaga guru di MIN 3 Kerinci melibatkan penilaian sistematis terhadap kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah yang berlaku.
- c) Evaluasi pengawasan atau supervisi kinerja guru di MIN 3 Kerinci oleh

kepala madrasah untuk mengamati, menilai, dan memberi bimbingan demi meningkatkan kualitas pengajaran, yang mencakup kunjungan kelas, penilaian RPP

- d) Evaluasi pemberian motivasi adalah proses menilai seberapa efektif upaya memicu semangat dan dorongan internal/eksternal untuk mencapai tujuan dan berdampak positif pada kinerja, kepuasan, atau pencapaian target
- e) Evaluasi pemberian *reward* dan *punishment* terhadap kinerja guru penting untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme, dengan *reward* mendorong kinerja positif (pujian, pelatihan) dan *punishment* teguran, memperbaiki perilaku

B. Implikasi

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci kabupaten kerinci yaitu terdiri dari yakni: Pembinaan kinerja guru, mengikutsertakan para guru dalam seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru yaitu berupa kunjungan kelas secara langsung maupun tidak langsung, Pembinaan disiplin tenaga kependidikan, yaitu dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung atau melalui daftar hadir guru (presensi), Memberikan motivasi yang membangun semangat para guru, Penghargaan, sekolah memberikan piagam penghargaan kepada guru.

C. Saran

Dengan selesainya tesisi ini, ada beberapa saran yang relevan diajukan oleh penulis, yaitu :

1. Untuk Kepala Madrasah

Dalam strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di untuk selalu bekerja dengan giat dan profesional dalam melaksanakan tanggung jawab untuk melahirkan generasi-generasi penerus bangsa yang berkarakter dan berkualitas, serta selalu merencanakan semua kegiatan dengan baik secara akademik maupun seacara non akademik.

2. Untuk Guru

Agar lebih bersinergi dengan kepala madrasah, masyarakat, serta siswa dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 3 Kerinci kabupaten kerinci

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pembinaan Iman dan Taqwa dalam penguatan karakter religius siswa dalam ruang lingkup yang lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon (2007) *“Strategic Management, for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen)”* Bandung : ALFABETA
- Ali Imron, (2013) *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta : Pustaka Jaya
- Anwar Prabu Mangkunegoro,(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta,
- B. Surya Subroto (2014) *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Bina Aksara,
- Barnawi dan Mohammad Arifin (2014) *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Budi Suhardiman (2012) *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta
- E. Mulyasa, *Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran dan Menyenangkan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015)
- E. Mulyasa,(2007), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet IV
- Ernest R. Alexander,(2019) *Approaches to Planning Introducing Current Planning Theories, Concepts and Issues* (Luxembourg: Gordon and Breach Science Publishers
- Hamdani. (2011). *Dasar-Dasar Kependidikan*. Bandung: CV Puataka.
- Helmawati, (2014) *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skills*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hendyat Soetopo, (2015) *Pendidikan dan Pembelajaran (Teori, Permasalahan dan Praktek)*, UMM Press, Malang
- Hidayat, Hamdani & Abdillah. (2019). *Ilmu Pendidikan*. Medan: LLPPI.
- Ignatius Wursanto,(2009) *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Alfabeta

- Iman, Mujhirul, dkk. (2024). *Manajemen Pendidikan Teori dan praktik system Pendidikan*. Malang: PT Literasi Nusantara.
- Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, (Bandung : Alfabeta, 2012)
- Kemarauwana, Mukti & Anjanarko, Seno. (2021). *Buku Ajar Manajemen Strategi*. Surabaya: LPPM Unsuri.
- Moleong Lexy J, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muflihini, Muh. Hisbul. (2024). *Motivasi Kerja*. Banten: Berkah Aksara.
- Ngalimun, Femeir Liadi dan Aswan, (2013) *Strategi Dan Model Pembelajaran Berbasis Paikem*, Banjarmasin: Pustaka Banua,
- Nurfadilah Ita dkk, (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah”, *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol.3 No.1 (Juni
- Pahlevi, Cepi. (2020). *Manajemen Strategi*. Tamalanrea: Intelegtual Karya Nusantara.
- Pandji Anoraga dan Sri Suyati, (2015) *Perilaku Keorganisasian* (Semarang: Pustaka Jaya
- Rahmat Nasution, (2012) , *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jambi: Ma’arif Press
- Raihani (2010) *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang
- Saiful Sagala, (2008) *Administrasi Pendidikan Kontemporer Cet. IV*; Bandung: CV. Alfabeta
- Salusu, (2014) *Strategi Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Pressindo
- Soetjipto, dkk, (2009) *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukarna, (2011) *Dasar-Dasar Manajemen* Bandung: CV. Mandar Maju
- Tatang. (2012). *Ilmu Pendidikan*. Bandung; Pustaka.

Wahjosumidjo (2010) Kepemimpinan Kepala Madrasah, Jakarta: Raja Grafindo Persada

Yamin, Mantinis & Maisah. (2021). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: GP Press

Zuhdiah,(2019) Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Reward dan Punishment, Vidya Karya 34.1,

LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara ini dibuat sebagai acuan ketika penulis mengambil data dari narasumber atau subjek penelitian. Pengambilan data dalam wawancara dilakukan dengan memberikan dan menerima jawaban dari responden atau subjek penelitian. Subjek penelitian dalam tesis ini adalah Kepala Madrasah dan guru MIN 3 Kerinci

A. Kepala Madrasah

1. Apa Saja Percanaan strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?
2. Bagaimana percanaan strategi meningkatkan kinerja guru?
3. Apa saja strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru?
4. Pembinaan kinerja guru yang seperti apa yang dilakukan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?
5. Pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
6. Pembinaan kedisiplinan guru yang seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?
7. Pemberian motivasi yang seperti apa yang diberikan Kepala Madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja nya?
8. Apa reward atau penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru yang baik?
9. Bagaimana melakukan evaluasi meningkatkan kinerja guru?

10. Bagaimana Evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja?

B. Guru

1. Pembinaan kinerja guru yang seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?
2. Pengawasan atau supervisi kinerja guru seperti apa yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?
3. Pembinaan kedisiplinan guru yang seperti apa yang diterapkan Kepala Madrasah untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Pemberian motivasi yang seperti apa yang diberikan Kepala Madrasah kepada guru untuk meningkatkan kinerja nya?
5. Apa reward atau penghargaan yang diberikan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru yang baik?
6. Bagaimana Evaluasi strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru?

Lampiran 2

TABEL 4.1
REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU

NO	KOMPETENSI	NILAI *)
A. Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	
3.	Pengembangan kurikulum	
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	
5.	Pengembangan potensi peserta didik	
6.	Komunikasi dengan peserta didik	
7.	Penilaian dan evaluasi	
B. Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	
Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)		

Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PK Guru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4

Lampiran 3

TABEL 4.1
PENILAIAN GURU KESELURUHAN

NO	NAMA GURU	Jabatan	Mata Pelajaran	CAPAIAN KINERJA
1	Dra. ELMATI	Guru tetap	PAI	
2	FATRIYANTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
3	ELDAWATI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
4	EPISMARNI, S.Pd	Guru tetap	Matematika	
5	ANARDIN, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
6	DESI FRISTINA, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
7	ASSA'DIYAH ROZITA, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
8	DESMITA, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
9	NETTY HERYANI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
10	SAPRIADI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
11	DETRI DETI, S.Pd	Guru tetap	PAI	
12	INDRA TOPIA, S.Pd	Guru tetap	PAI	
13	YOLPAL IRPIAL, S.Pd.I	Waka Kurikulum	PAI	
14	REKA PITRIANTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
15	AZIS ALPAN, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
16	LILY SURYANI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
17	DELVITA YENNI, S.Pd.I	Waka Kesiswaan	PAI	
18	RATNA WATI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
19	ELY YENDRI, S.Pd	Guru tetap	PAI	
20	IDRIS, S.Pd.	Guru tetap	PAI	
21	NETTI, S.Ag	Guru tetap	PAI	
22	SALPANI, S.PdI	Waka Humas	PAI	
23	TITIS MARNELIA, S.Pd	Guru Tetap	PAI	
24	ASLIMUDIN, S.Pd	Guru tetap	PGSD	
25	HERY GUSMANTO, S.Pd	Guru tetap	PJOK	
26	ROLAN FEBRIZAL, S.Pd	Guru tetap	PJOK	
27	REFDA WARDEPI, S.E	Guru tetap	PAI	
28	RODIYANTO, S.Pd.I, M.Pd	Guru tetap	PAI	
29	DELKISRA, S.Pd.I	Waka Saprass	PAI	
30	EVA SUSILAWATI, S.Pd	Guru tetap	PJOK	
31	NELVIA PITRI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
32	KRI SANTO, S.Pd	Guru tetap	PAI	
33	ETRI JAYANTI, S.Pd	Guru tetap	PAI	
34	MOHD. MASREZA SAPUTRA	Guru tetap	PGSD	
35	DELFINA EFRIANI, S.E	Guru tetap	PAI	
36	LYDIA DIYASTUTI, S.Pd.I	Guru tetap	PAI	
37	DAHRISAL HADI, S.Pd	Guru tetap	PAI	

.....,

Kepala Sekolah

(AFRINAL, S.PdI, M.Pd.I)

Lampiran 4

Dokumentasi Penelitian

1. Dokumentasi penyerahan surat penelitian



2. Dokumentasi wawancara dengan kepala MIN 3 Kerinci



3. Dokumentasi wawancara dengan ibuk Eli Yandris, S.Pd wali kelas IV C



4. Dokumentasi wawancara dengan ibuk Indra Tipis, S.Pd wali kelas V D



5. Dokumentasi wawancara dengan ibuk Nentti S.Ag. Guru mata pelajaran Akhidah akhlak



6. Dokumentasi wawancara dengan ibuk Delvita Yenne, S.Pd. Wali kelas IV C



7. Dokumentasi wawancara dengan ibuk Detri Detti, S.Pd. Wali kelas II A





RIWAYAT SINGKAT PENELITIAN

Nama lengkap : **RISKA ANDRANITA**
Tempat/tanggal lahir : Siulak Gedang, 22 Desember 1983
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Pekerjaan : Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama

Riwayat Pendidikan:

(Tahun) SDN 221/IV. Desa Baru. Mara Siau : 1995
(Tahun) MTs Siulak Gedang : 1998
(Tahun) MAN1.Sungai Penuh : 2001
(Tahun) D2. PGMI. STAIN KERINCI : 2003
(Tahun) Sarjana S1. PAI. STAI SMQ BANGKO : 2014
(Tahun) Pasca Sarjana : 2023 s.d Sekarang Proses S2

Riwayat Pekerjaan :

(Tahun) : Guru SD Muara Siau : 2003 s.d 2006
(Tahun) : Guru MIS Bangko : 2006 s.d 2008
(Tahun) : Guru MIN 4. Sei. Manau : 2008 s.d 2014
(Tahun) : Guru MIS Siulak Gedang : 2014 s.d Sekarang
Istri/suami : **NEPI, S.Pd**
Pekerjaan : ASN (Aparatur Sipil Negara)
Anak : 4 Orang

Penulis,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

RISKA ANDRANITA

NIM: 230024014