

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI MTs N 1 MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia untuk memenuhi salah
satu syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh:
Arif Wasiatul Wafa
20422125

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA
2024**

**UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI MTs N 1 MAGELANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Pendidikan Agama Islam Jurusan Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia untuk memenuhi salah
satu syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



Oleh:
Arif Wasiatul Wafa
20422125

Pembimbing:
Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2024

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Arif Wasiatul Wafa
NIM : 20422125
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Penelitian : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan tidak ada hasil karya orang lain kecuali yang diacu dalam penulisan dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka penulis bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian, pernyataan ini penulis buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 30 April 2024

Menyatakan,



Arif Wasiatu Wafa

20422125

LEMBAR PENGESAHAN



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Haryani
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511
F. (0274) 898461
E. faul@uii.ac.id
W. faul.uii.ac.id

PENGESAHAN

Tugas Akhir ini telah diujikan dalam Sidang Munaqasah Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Pendidikan Agama Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 28 Mei 2024
Judul Tugas Akhir : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang
Disusun oleh : ARIF WASIATUL WAFA
Nomor Mahasiswa : 20422125

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pendidikan Agama Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua/Pembimbing : Drs. Aden Wijdan S.Z., M.Si
Penguji I : Dr. Mohamad Joko Susilo, S.Pd, M.Pd.
Penguji II : Dr. Junanah, MIS

(.....)
(.....)
(.....)

Yogyakarta, 30 Mei 2024



Asmuni
Dr. Drs. Asmuni, MA

REKOMENDASI PEMBIMBING

REKOMENDASI PEMBIMBING

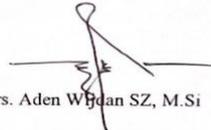
Yang bertandatangan dibawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama : Arif Wasiatul Wafa
NIM : 20422125
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Fakulta : Ilmu Agama Islam
Judul Penelitian : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan kinerja Guru di
MTs N 1 Magelang

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqasah Skripsi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indoesia.

Yogyakarta, 30 April 2024

Dosen Pembimbing,



Drs. Aden Widiyan SZ, M.Si

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Yogyakarta, 21 Syawal 1445 H
30 April 2024 M

Hal : Skripsi
Kepada : Yth. Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia
di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor:39/Dek/60/DATI/FIAI/1/2024 tanggal 5 Januari 2024, 23 Jumadil Akhir 1445 H_atas tugas kami sebagai pembimbing skripsi Saudara:

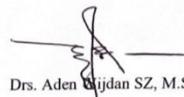
Nama : Arif Wasiatul Wafa
Nomor/Pokok NIM : 20422125
Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Indonesia
Jurusan/Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Tahun Akademik : 2023/2024
Judul Skripsi : Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami berketetapan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Demikian, semoga dalam waktu dekat bisa dimunaqasahkan, dan bersama ini kami kirimkan 4 (empat) eksemplar skripsi dimaksud.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing,



Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si

MOTTO

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّ لَهُم بِالَّتِي
هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.”¹

¹ RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*. Departemen Agama RI, 2014.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dan taklupa pula sholawat serta salam kepada baginda Rasulullah SAW sebagai tanda syukur kami.

Dengan penuh rasa syukur dan berlandaskan ridho Allah SWT, saya dengan tulus mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga saya, sebagai wujud penghargaan dan rasa hormat, saya menghadirkan karya tulis ini sebagai ungkapan terima kasih atas kasih sayang, dukungan moral, dan bantuan yang tak ternilai yang telah kalian berikan. Meskipun ini hanya sebuah karya tulis, semoga ini menjadi langkah awal untuk bisa membuat bapak dan ibu tercinta bangga dan bahagia.
2. Kami mengucapkan terima kasih kepada guru-guru dan dosen-dosen kami dari Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan wawasan dalam bidang pendidikan. Ini adalah ungkapan penghargaan penulis kepada para guru dan dosen kami.
3. Para sahabat sejawat dari Angkatan 20 Program Studi Pendidikan Agama Islam, yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian, semoga kita semua menjadi generasi muda yang bermanfaat di dunia dan akhirat. Amin.

HALAMAN TRANSLITERASI

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alīf	tidak dilambangkan	-
ب	Ba'	b	-
ت	Ta'	t	-
ث	š a'	š	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	-
ح	Ḥa'	ḥ	h (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	-
د	Dāl	d	-
ذ	Ẓāl	ẓ	z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	-
ز	Za'	z	-
س	Sīn	s	-
ش	Syīn	sy	-
ص	Ṣād	ṣ	s (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	d (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	t (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	z (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ع	'Aīn	'	koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	g	-
ف	Fa'	f	-
ق	Qāf	q	-
ك	Kāf	k	-
ل	Lām	l	-
م	Mīm	m	-
ن	Nūn	n	-
و	Wāwu	w	-
ه	Ha'	h	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	y	-

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbūṭah* di akhir kata

1. Bila *ta' marbūṭah* dibaca mati ditulis dengan *h*, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya.

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Bila *ta' marbūṭah* diikuti dengan kata sandang “*al*” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta' marbūṭah* hidup atau dengan *harakat, fathah, kasrah,* dan *ḍammah* ditulis *t*.

زكاة الفطر	ditulis	<i>zakāt al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

-----◌ -	<i>fathah</i>	ditulis	a
◌-----	<i>Kasrah</i>	ditulis	i
-----◌ -	<i>ḍammah</i>	ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	<i>fathah+ alif</i> جاهلية	ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2.	<i>fathah+ ya' mati</i> تنسى	ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3.	<i>kasrah + ya' mati</i> كريم	ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4.	<i>ḍammah+ wawu mati</i> فروض	ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	<i>fathah + ya' mati</i> بينكم	ditulis	<i>ai</i> <i>bainakum</i>
2.	<i>fathah + wawu mati</i> قول	ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata

Penulisan vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan tanda apostrof (').

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang *Alīf + Lām*

1. Bila kata sandang *alīf + lām* diikuti huruf *Qamariyyah* ditulis dengan *al*.

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila kata sandang *alīf* + *lām* diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta dihilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

j. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Kata-kata dalam rangkaian kalimat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

نوي الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs N 1 MAGELANG

Oleh:

Arif wasiatul wafa

Berbagai tantangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan dinamika sosial, menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dan adakah kendala atau penghambat dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Serta adakah solusi alternatif untuk mengatasi kendala atau hambatan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yaitu penelitian kualitatif, penelitian ini dilakukan di MTs N 1 Magelang. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis dengan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti melakukan perencanaan yang baik, membina hubungan baik dengan guru, dengan menyediakan ruangan dan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan para guru. Mengevaluasi dan memantau kinerja guru. Dan terdapat beberapa kendala atau hambatan, yaitu seperti kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode mengajar yang masih monoton, dan adanya sarana yang belum memadai seperti kouta internet yang kurang stabil. Solusi alternatif dalam mengatasi kendala atau hambatan tersebut yaitu kepala madrasah membentuk team sukses yaitu anak muda yang ahli sistem digital untuk mengajari para guru yang kesulitan dalam sistem digital. Kedua, kepala madrasah selalu mengadakan berifing yang bertujuan untuk memberi masukan-masukan, ketiga, kepala madrasah memberikan kouta tambahan.

Kata kunci: Kepala Sekolah, Guru, Kinerja.

ABSTRACT

THE SCHOOL PRINCIPAL'S EFFORTS IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE AT MTs N 1 MAGELANG

By:

Arif wasiatul wafa

Various challenges for school principals in improving teacher performance, namely curriculum development, educational technology, and social dynamics, require school principals to have strategies for improving teacher performance. The aim of this research is to determine the school principal's efforts to improve teacher performance, and whether there are any obstacles or obstacles in efforts to improve teacher performance. And are there alternative solutions to overcome these obstacles or obstacles? This research method uses a descriptive approach, namely qualitative research, this research was conducted at MTs N 1 Magelang. Data collection techniques using interviews, observation and documentation. Analysis technique using triangulation. The results of this research show that school principals improve teacher performance by making various efforts to achieve these goals. Such as carrying out good planning, building good relationships with teachers, by providing rooms and infrastructure that suit the needs of the teachers. Evaluate and monitor teacher performance. And there are several obstacles or obstacles, namely the ability of senior teachers or older teachers who still have difficulty in digital applications, and teaching methods that are still monotonous, and inadequate facilities such as unstable internet quota. An alternative solution to overcome these obstacles or barriers is that the head of the madrasah forms a successful team, namely young people who are experts in digital systems to teach teachers who have difficulty in digital systems. Second, the head of the madrasah always holds meetings aimed at providing input, third, the head of the madrasah provides additional quota.

Keywords: *Principals, Teachers, Performance.*

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ
بِسْمِ اللَّهِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ
الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَبِهِ نَسْتَعِينُ عَلَى أُمُورِ الدُّنْيَا
وَالْآخِرَةِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir yang berjudul Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang.

Marilah kita bersama-sama mengirimkan sholawat dan salam kepada Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberikan syafaatnya di hari akhir nanti. Amin.

Penulis tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Pendidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia. Selain itu, karya tulis ini juga dimaksudkan untuk memperluas pengetahuan bagi para pembaca dan penulis sendiri.

Banyak pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, maka dari itu penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.d selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Drs. H. Asmuni, MA selaku dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang selalu memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswanya.
3. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Studi Islam

Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4. Ibu Mir'atun Nur Afifah, S.Pd.I, M.Pd.I. selaku Ketua Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Siti Afifah Adawiyah, S.Pd.I., M.Pd selaku Sekretaris Program Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Drs. Aden Wijdan SZ, M.Si selaku dosen pembimbing, yang telah menunjukkan dedikasi luar biasa dalam membimbing peneliti dengan kesabaran dan perhatian yang besar. Terima kasih atas doa, motivasi, saran, dan dukungan yang telah berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Berkat bimbingan dan bantuan dari bapak, skripsi ini berhasil diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Program Studi Pendidikan Agama Islam yang telah memberikan pengetahuan yang berharga serta dukungan dan motivasi kepada para mahasiswa.
8. Bapak kepala sekolah beserta Bapak/ibu guru MTs N 1 Magelang yang telah memberikan izin, doa dan dukungan.
9. Kedua orang tua, keluarga, dan semua yang selalu mendoakan, memberikan dukungan, serta merestui setiap langkah peneliti. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang telah diberikan tanpa henti. Semoga ini menjadi titik awal bagi peneliti untuk meraih kesuksesan di masa depan.
10. Segala hal dan upaya yang telah dilakukan hingga menyelesaikan tugas penelitian skripsi ini.
11. Kepada semua rekan seperjuangan di Program Studi Pendidikan Agama Islam

angkatan 2020, yang bersama-sama berjuang untuk mengumpulkan ilmu, semoga kita semua menjadi individu yang sukses di dunia dan akhirat.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti terbuka terhadap kritik dan saran yang konstruktif untuk memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca.

Sebagai penutup, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan dan keberkahan dalam setiap langkah yang kita tempuh.

Yogyakarta, 30 April 2024

Peneliti



Arif Wasiatul Wafa

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
REKOMENDASI PEMBIMBING	iii
NOTA DINAS.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN TRANSLITERASI.....	vi
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Landasan Teori.....	19
1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	19
2. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Informan Penelitian.....	42
D. Teknik Penentuan Informan.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Keabsahan Data.....	46

G. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Penelitian	48
B. Profil Madrasah	49
1. Sejarah MTs N 1 Magelang	49
2. Letak wilayah MTs N 1 Magelang	51
3. Visi Madrasah	51
4. Misi Madrasah	53
5. Tujuan Madrasah	54
6. Target Madrasah	55
7. Data Guru dan Tenaga Kependidikan	56
8. Saran dan Peralasan Madrasah.....	58
C. Hasil Temuan Penelitain	59
1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	59
a. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang.....	59
2. Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru 76	
3. Solusi Alternatif Untuk Mengatasi Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	78
D. Hasil Temuan Penelitain	80
1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	80
2. Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru 86	
3. Solusi Alternatif dalam Mengatasi Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang	86
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangun suatu bangsa dan kunci keberhasilan dalam mencetak sumber daya manusia berkualitas. Dalam konteks ini, peran guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kualitas pendidikan. Kinerja guru yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan produktif.

Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di sebuah institusi pendidikan memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengelola dan memastikan kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru-guru di bawah kepemimpinannya. Berbagai tantangan seperti perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, dan dinamika sosial menuntut kepala sekolah untuk memiliki strategi dan upaya konkret dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memperkuat tenaga pengajar melalui kolaborasi atau kerjasama, memberikan kesempatan kepada tenaga pengajar untuk mengembangkan profesinya, dan mendorong seluruh tenaga pengajar untuk mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung program sekolah.² Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan tiga hal penting. Yaitu :

1. Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam melakukan sesuatu.

² Muhammad Munawir Pohan, "*Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dan Pemimpin Pendidikan.*" Jurnal ansiru PAI. Vol 3 No 1. 2018. Hal 86.

2. Sumber daya sekolah meliputi dana, peralatan, pengetahuan dan sumber daya manusia yang masing-masing berperan sebagai pemikir, perencana, pelaku dan pendukung dalam tercapainya tujuan. Sasaran setiap sumber daya mempunyai nilai tersendiri bagi sekolah, yang berperan sebagai pendukung dalam menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi sekolah untuk melaksanakan semua rencana sekolah.
3. Pencapaian tujuan sekolah yang telah ditentukan.³

Menurut Yunus bahwa sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut: Fantasi kreatif, memberi kepercayaan kepada guru-guru atau staf untuk menjalankan tugasnya, suka bekerja, cerdas, bijaksana, cepat, pasti dan lapang, serta berpengetahuan luas. Secara teoritis, karakter seorang pemimpin terbagi menjadi tiga bagian, yaitu;⁴

1. Tipe pemimpin otoriter merupakan penguasa tunggal atau penentu yang tidak dapat disangkal menggunakan penilaian ancaman dan hukuman sebagai alat menjalankan kepemimpinan.
2. Tipe pemimpin laissez-Faire yang mana memberikan kebebasan penuh kepada orang-orang yang dipimpinnya membuat sebuah keputusan individu, tapi hal seperti itu menyebabkan tujuan kerja yang kurang tepat, seorang pemimpin hanya bertindak sebagai pelayan bagi anggotanya.
3. Kepemimpinan demokratis menempatkan seseorang sebagai faktor paling utama dan paling penting. Hubungan pemimpin dan mereka yang dipimpin atas dasar saling menghormati dan menghormati kepemimpinan demokrat adalah pemimpin yang aktif, didorong

³ Siahaan, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Quantum teacing (Ciputat press grup).

⁴ Hanafiah, "Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Dan Supervisor." *Jurnal Hikmah*, Vol 15, No 1, 2018. Hal 87.

dan dinamis yang berusaha memanfaatkan anggotanya untuk kepentingan dan keberhasilan organisasi.

Pekerjaan seorang kepala sekolah cukup sulit dan memerlukan keterampilan tambahan, sehingga kepala sekolah memerlukan keterampilan yang dapat memperlancar pemenuhan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan standar tertentu yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Hal ini tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 yang menyatakan tentang standar kepala sekolah/madrasah yaitu, untuk diangkat menjadi kepala sekolah/madrasah seseorang wajib memenuhi setandar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional. Secara umum syarat kualifikasi kepala sekolah adalah kualifikasi akademik (S1), usia maksimal 56 tahun, pengalaman mengajar minimal lima tahun, kelas III/c atau sederajat. Sementara itu, kualifikasi khusus direktur sekolah meliputi jabatan guru, pendidik bersertifikat, dan sertifikat direktur sekolah. Namun standar kualifikasi mencantumkan lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/madrasah, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi kepemimpinan, kompetensi kewirausahaan, kompetensi mengajar, dan kompetensi sosial.⁵

Kinerja kerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai

⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 13 tahun 2007 tentang “*Standar Kepala Sekolah/Madrasah* .”

pendidik, untuk meningkatkan hasil belajar siswa sekolah dan perilaku siswa dalam proses belajar mengajar.⁶

Menurut Supard, kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, yang ditunjukkan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rancangan program pembelajaran/RPP
2. Kemampuan memelihara hubungan antar manusia
3. Kemampuan menjaga hubungan pribadi
4. Melaksanakan tugas secara terkendali
5. Meninggalkan sekolah dengan izin kepala sekolah
6. Melengkapi agenda guru di kelas
7. Mengikuti upacara bendera hari senin
8. Mencatat kehadiran siswa setiap hari
9. Dilarang merokok di lingkungan sekolah
10. Periksa pekerjaan masing-masing siswa⁷

Kinerja guru merupakan tingkahlaku guru dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Menurut Permendiknas No.41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan.⁸ Apabila guru semangat dalam bekerja dan didukung dengan pengelolaan materi pembelajaran yang baik maka kinerja guru

⁶ Hardono, Haryono, dan Yusuf, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru." Jurnal Educational Management, Vol 6 No 1. Juni 2017. Hal 28.

⁷ Supardi, *kinerja guru*. (Jakarta : Rajawali Pres,2016) hal 40.

⁸ Kartomo dan Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." Jurnal manajemen pendidikan , Vol 3 No 2. Juli-Desember 2016, hal 222.

akan optimal. Dengan demikian, siswa dapat dengan mudah belajar dan mencapai hasil yang maksimal, yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dalam proses pembelajaran.

Hal tersebut dituliskan dalam Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 Pasal 40 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: a) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. b) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁹

Peningkatan kerja dan profesionalisme guru sangat penting karena guru merupakan jantung dari inisiatif pembelajaran. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan keterampilan manajemen kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kita membutuhkan pemimpin sekolah yang kuat dengan visi dan misi yang jelas dan fokus. Mampu menerapkan keterampilan kepemimpinan secara efektif guru didorong untuk berpartisipasi dalam pekerjaan ini melaksanakan tujuan yang ingin dicapai sekolah.¹⁰ Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti keterampilan dan kemampuan guru, ketersediaan sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran, media dan sumber belajar. Untuk meningkatkan kualifikasi guru tidak hanya dengan melibatkan guru dalam

⁹ Habe dan Ahiruddin, "Sistem Pendidikan Nasional." Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis. Vol 2 No 1. 2017. 39-45.

¹⁰ Werang, "Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke." Jurnal aplikasi manajemen, Vol 10 No 3, September 2013.

berbagai pelatihan, seminar atau pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan tinggi, namun pimpinan sekolah juga memperhatikan aspek lain seperti peningkatan kedisiplinan, bimbingan rutin, Motivasi dan pemberian bimbingan, gaji dan bonus. juga diperlukan untuk menjamin kesejahteraan guru sebagai pendidik.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Mahmud As Saqofi tahun 2021 menyatakan, meskipun saat ini dapat dikatakan kinerja guru mengalami peningkatan. Namun jika dilihat dari jumlah guru, tidak semuanya dikatakan memenuhi standar mutu guru, masih banyak guru yang tidak menggunakan metode pengajaran yang berbeda, melainkan hanya menggunakan metode pengajaran tradisional atau ceramah yang bersifat monoton.

MTs N 1 Magelang merupakan sebuah lembaga sekolah yang berada di kecamatan Brobudur, kabupaten Magelang, Jawa Tengah. Sekolah tersebut telah terakreditasi grade A (akreditasi tahun 2023). Di sekolah inilah adik sepupu saya sekolah, ketertarikan peneliti di sekolah ini karena terdapat dua hal yang pertama, sekolah ini memiliki daya tarik pada diri peneliti untuk meneliti disana disebabkan memiliki baju batik dengan motif dan warna yang bagus, kemudian yang kedua peneliti juga telah melakukan pra survey ke sekolah dimana sekolah tersebut memiliki karakteristik atau masalah untuk dilakukan penelitian, serta peneliti juga telah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di sekolah ini. Kinerja guru di MTs N 1 Magelang ini jika dilihat dari hasil uji kinerja guru (PKG) dan supervisi sudah cukup bagus dengan hasil yang baik namun, terdapat sedikit kurang dari hasil

supervisi dan perlu ditingkatkan, hal itu disebutkan dari analisis hasil supervisi yang disimpulkan sebagai berikut:

Kesimpulan Data Analisis Hasil Supervisi

MTs N 1 Magelang 2023/2024

1.	Sebagian guru masih perlu belajar tentang pengembangan silabus
2.	Sebagian guru masih monoton dalam menggunakan model pembelajaran di kelas
3.	Sebagian guru masih perlu belajar tentang media pembelajaran yang sesuai
4.	Sebagian guru masih perlu meningkatkan dalam pengelolaan kelas

Sumber: *Rekapan supervisi guru di MTs N Magelang.*

Berdasarkan tabel dan data di atas yang didapat di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. Dengan demikian kepala sekolah harus memiliki strategi atau upaya agar guru mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik. Dengan itu, peneliti menetapkan judul ini yaitu “Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang”.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, penelitian ini akan difokuskan pada “Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”

2. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang?
- b. Apa kendala atau hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang?

- c. Bagaimana solusi alternatif untuk mengatasi kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.
- b. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.
- c. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis solusi alternatif dalam mengatasi hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.

2. Kegunaan Penelitian

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang bersifat universal, baik secara teoritis maupun praktis, dengan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

a. Secara Teoritis

Memberikan kontribusi atau masukan-masukan dalam pengembangan penelitian khususnya dalam jalur pendidikan. Serta dapat dijadikan sebagai sumber penjelasan ilmiah bagi penelitian yang berhubungan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Secara Praktis

Harapannya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat atau terkait:

- 1) Bagi sekolah

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi sekolah terkait sebagai model dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pertimbangan bagi sekolah lain dalam upaya meningkatkan kinerja guru mereka.

2) Bagi kepala sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam meningkatkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang, serta dapat dijadikan bahan evaluasi atau pengembangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.

3) Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi peneliti sendiri, terutama sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam yang kelak akan menjadi pendidik atau pemimpin. Penelitian ini akan sangat berguna bagi peneliti dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, serta berbagai aspek pendidikan di sekolah secara menyeluruh.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari bab satu hingga bab lima, dimana setiap babnya akan dijelaskan dibawah ini:

BAB I merupakan bab yang berisi tentang gambaran umum dari permasalahan yang akan diteliti. Bagian pertama dari bab satu adalah latar belakang, yang menjelaskan dasar pemikiran peneliti yang ingin diteliti. Bagian kedua adalah fokus dan pertanyaan peneliti, yang mencakup fokus penelitian dan pertanyaan-pertanyaan yang akan dijelajahi oleh peneliti. Bagian ketiga adalah tujuan dan

manfaat penelitian, yang memberikan alasan mengapa pertanyaan-pertanyaan tersebut diselidiki dan manfaat penelitian ini untuk masa yang akan datang. Bagian keempat adalah sistematika pembahasan, yang secara ringkas menguraikan struktur proposal skripsi ini.

BAB II adalah kajian pustaka dan landasan teori, yang terbagi menjadi beberapa sub-bab yang diselidiki oleh peneliti. Pertama, kajian pustaka mencakup beberapa hasil penelitian terdahulu yang ditemukan dalam jurnal, skripsi, dan sumber lainnya yang relevan dengan judul proposal skripsi. Meskipun terdapat perbedaan seperti waktu dan lokasi dengan penelitian peneliti, namun hal tersebut tetap menjadi sumber referensi yang penting. Sub-bab kedua adalah landasan teori, yang mencakup berbagai sumber penelitian yang berkaitan dengan judul proposal skripsi. Semakin banyak sumber literatur yang terkait dengan judul proposal skripsi, semakin kokoh landasan teori yang dapat dibangun dalam penelitian tersebut.

BAB III merupakan bagian tentang Metode Penelitian, yang terdiri dari beberapa sub-bab yang akan diselidiki oleh peneliti. Pertama, metode penelitian yang terbagi lagi menjadi beberapa bagian, seperti jenis penelitian dan pendekatan, yang akan disesuaikan dengan judul proposal skripsi. Kedua, tempat atau lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti sebagai fokus kajiannya. Ketiga, informan penelitian yang merupakan individu atau kelompok yang menjadi sumber informasi untuk mendukung proses penelitian. Keempat, teknik penentuan informan yang merupakan cara dalam menggali sumber-sumber yang mendukung penelitian. Kelima, teknik pengumpulan data yang merupakan strategi untuk mengumpulkan

berbagai jenis data dari berbagai sumber. Keenam, validitas data yang mencakup pemeriksaan dan pengecekan terhadap informasi yang diperoleh untuk mencegah kesenjangan dan kesalahan dalam penggunaan data. Ketujuh, teknik analisis data yang merupakan metode atau strategi untuk menentukan kategori yang sesuai dengan data yang dikumpulkan selama penelitian.

BAB IV yaitu hasil dan pembahasan, pada bab ini menjelaskan tentang penyajian data-data hasil penelitian, dimana hasil dan pembahasan ini akan menjabarkan mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang, dan kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, serta solusi alternatif untuk kendala atau hambatan tersebut.

BAB V merupakan bagian kesimpulan, yang merupakan bab penutup yang berisi rangkuman dan saran-saran. Disajikan rangkuman singkat dari seluruh hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Penelitian yang diusulkan ini bukanlah penelitian yang pertama, permasalahan tersebut berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu yang sedang dikaji oleh peneliti. Beberapa petikan temuan penelitian terdahulu dijelaskan di bawah ini, yaitu:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifqi Yansyah, pada tahun 2021 yang berjudul “Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (studi kasus di MTS YASPINA Rempoa Tenggara Selatan)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para tenaga pendidik yaitu dengan melakukan beberapa upaya agar tujuan dari penyampaian tersebut berhasil. Dengan melakukan upaya menjalin hubungan yang baik dengan tenaga pendidik yang lain, memberikan saran dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Mengevaluasi dan mengawasi kinerja pendidik secara langsung, yaitu sebelum dan sesudah melakukan proses belajar mengajar. Sedangkan faktor penghambat yaitu disebabkan jumlah guru yang bersetatus PNS belum mencukupi, dan dikarenakan beberapa sebagian dari guru sudah bersetatus keluarga, sehingga berdampak tugas tidak berjalan dengan baik. Sedangkan faktor pendukung yaitu, tingginya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang terjalin di lingkungan sekolah, adanya kemauan belajar yang tinggi dari tenaga pendidik, dan tingginya rasa komitmen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

guru di MTs YASPINA Rempoa Tangerang Selatan.¹¹ Sejalan dengan itu, peneliti tertarik untuk menjalankan penelitian yang sejenis. Namun, perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan di MTS YASPINA Rempoa Tangerang Selatan, sementara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti akan berfokus pada MTs N 1 Magelang.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Siti Khumairoh, pada tahun 2018 yang berjudul “Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini yaitu upaya yang sudah dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara menjalani hubungan kerja sama dengan guru seperti menganggap guru-guru sebagai mitra kerja dan teman seperjuangan, memberikan contoh teladan yang baik seperti tekun/rajin dalam berkerja. Hadir sekolah tepat waktu, menghormati peraturan sekolah seperti menaati 5 budaya kerja. Terdapat kekurangan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kurangnya kepala sekolah dalam memepertinggi ilmu pengetahuna guru, kurangnya pelatihan (worksop) dan kurangnya dalam melengkapai saran dan prasaran sekolah. Yang dapat disimpulkan dari penelitian tersebut kepalas sekolah SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung sudah berupaya dalam meningkatkan kinerja guru namum masih terdapat beberapa kekurangan atau kelemahan.¹² Sejalan dengan itu penelitian ingin melakukan

¹¹ Muhammad Rifqi Yansah, “*Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru (studi kasus di MTS YASPIANA Rempoa Tangerang Selatan)*”. Skripsi 2021 UMJ, hal iv.

¹² Siti Khumairoh. “*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung*”. Skripsi UIN Raden Intan Lampung. 2018, hal ii.

penelitian yang serupa namun, terdapat perbedaan. perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdapat pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya adalah di SMA Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dan penelitian yang akan dilakukan sekarang di MTs N 1 Magelang.

Ketiga, jurnal milik Firdiansah Alhabsyi, Segaf S. Pettalongi, Wandu Wandu, pada 2022 yang berjudul “Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”. Penelitian ini menjelaskan tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memotivasi guru, meningkatkan disiplin guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kompetensi akademik. Terdapat faktor pendukung yaitu, kepala sekolah yang memahami perannya, sarana dan prasarana yang memadai guru-guru yang memiliki integrasi dan profesionalisme dalam proses pembelajaran, dan adanya kerjasama yang harmonis. Sedangkan faktor penghambat yaitu, kurangnya waktu yang tersedia dan adanya hal-hal yang bertabrakan dengan tugas seorang guru.¹³ Hubungan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu meningkatkan kinerja guru. Namun perbedaannya terletak pada objek yaitu penelitian sekarang akan melakukan penelitian di MTs N 1 Magelang.

Keempat, jurnal milik Nilda, Hifza, Ubabuddin pada tahun 2021 yang berjudul “Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan Agama Islam sekolah dasar” Penelitian ini menjelaskan kondisi

¹³Alhabsyi, S. Pettalongi, dan Wandu, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” Jurnal Integrasi Manajemen, Vol 1 No 1. 2022. Hal 11.

nyata supervisi yang dilakukan kepala sekolah di SDS Sulthoniyah Sambas. langkah-langkah dalam menjalani supervisi yaitu; recana dan persiapan melalui rapat kerja, pelaksanaan melalui mentoring sekolah dan penilaian melalui instrumen yang telah disiapkan. Kinerja guru di SDS Sulthoniyah Sambas telah menunjuka setandar kinerja yang baik. Karena telah melakukan tugas-tugas guru yaitu menyusun rencana pembelajaran dengan baik, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, dan menindak lanjut penilaian melalui perbaikan dan pengayaan.¹⁴ Hubungan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu meningkatkan kinerja guru namun terdapat perbedaannya yaitu subjek diama penelitain sekarnng akan meneliti tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan memeiliki objek yang berdeda dimana penelitian sekarang akan melakukan penelitian di MTs N 1 Magelang.

Kelima, jurnal milik Nasib Tua Lumban Goal dan Peningkat Subrina, pada tahun 2018. Tentang “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan upaya kepala sekolah dalam peningktan kinerja guru berkaitan dengan perannya sebagai pemimpin pendidikan yaitu, memaksimalkan fokus pada peningkatan kopetensi guru, mengalokasian anggaran yang cukup untuk meningkatkan profesonalisme guru, memberikan saran dan bimbingan yang profesinal kepada guru, menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif, menciptakan pembaruan dan keunggulan, memberikan reward (penghargaan) bagi guru yang berhasil atau bekinerja dengan baik, dan

¹⁴Nilda, Hifza, dan Ubabuddin, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar.” Jurnal pendidikan guru madrasah Ibtidaiyah, Vol. 3. No 1. 2021. Hal pp 11-18.

memberikan bimbingan bagi yang belum.¹⁵ Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu meningkatkan kinerja guru. Namun perbedaannya yaitu terdapat pada objek, yaitu akan melakukan penelitian di MTs N 1 Magelang.

Keenam, jurnal milik Muhammad Faqihudin, pada tahun 2019 yang berjudul “Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlunya pemahaman yang mendalam tentang hal ini, kepemimpinan seseorang kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu sekolah yaitu, perlunya kepala sekolah dengan guru untuk selalu komitmen kerja sesuai jobnya masing-masing, hendaknya selalu membimbing bawahannya dalam dan memberikan pelatihan-pelatihan yang intensif untuk mencapai profesional. Kepala sekolah hendaknya senantiasa memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi, dan memberikan bimbingan bagi yang belum.¹⁶ Penelitian tersebut memiliki hubungan dengan peneliti yaitu peningkatan kinerja guru. Namun memiliki perbedaan dari segi objek, dimana peneliti akan melakukan penelitian di MTs N 1 Magelang.

Ketujuh, penelitian oleh Fauzi Mukaromah, pada tahun 2020 yang berjudul “Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Al- Azhar 3 Bandar Lampung”. Dalam penelitian tersebut mengungkapkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Azhar 3 Bandar Lampung

¹⁵Ajepri, Vienti, dan Rusmiyati, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.*” *Jurnal manajemen pendidikan*, Vol. 5. No 1. Hal 66-73.

¹⁶ Faqihudin, “*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah.*” Vol 1. No 1. 2019. Hal 62.

sebagai berikut mengganggapa guru dan pegawai itu sebagai mitra kerja, menerapkan kedisiplinan waktu, menempatkan dan memberikan tugas guru-guru sesuai dengan kemampuan dan bidang pendidikan, dilakukan kegiatan pelatihan di luar sekolah, menyediakan sumber belajar, media, alat pembelajaran, melaksanakan 5 nilai budaya kerja kemenag, yaitu intrgritas, profesional, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.¹⁷ Hubungan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu pada upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sedangkan perbedaan terdapat pada objektif, objektif pada penelitian terdahulu di SMA Azhar 3 bandar Lampung sedangkan objektif dari peneliti di MTS N 1 Magelang.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan Mahmud As Saqofi, pada tahun 2021 yang berjudul “Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Kota Semarang”, hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ada tuju indikator yaitu, kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai inovator dan kepala sekola sebagai motivator. Kendalanya yaitu, ada beberapa peserta didik yang kesulitan untuk mengikuti pembelajaran di dalam kelas, kurangnya perhatian guru terhadap perkembangan peserta didik satu persatu, masih ada guru yang belum berkompeten. Solusi alternatif yaitu mengadakan pelatihan baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah.¹⁸ Hubungan antara penelitain terdahulu dengan peneliti yaitu dalaam meningkatkan kinerja

¹⁷ Mukaromah, “*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.*”skripsi UIN,2020. Hal iii.

¹⁸Mahmud As Saqofi, “*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kenerja Guru di MAN 1 Kota Semarang*”. Skripsi UIN Walisongo, Semarang. 2021. Hal iv.

guru, adapun perbedaannya terletak pada objek, yaitu peneliti akan melakukan penelitian di MTs N 1 Magelang.

B. Landasan Teori

1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Pengertian Upaya

Setiap tindakan atau kegiatan yang dilakukan pasti mempunyai usaha atau perlakuan tertentu, hal itu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu agar apa yang diinginkan atau direncanakan dapat optimal dan sesuai dengan apa yang direncanakan atau diinginkan. Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian upaya. Upaya adalah usaha, usaha (untuk mencapai suatu tujuan, untuk memecahkan suatu masalah, untuk menemukan jalan, untuk melakukan suatu usaha).¹⁹ Atau bisa dikatakan upaya adalah usaha pikiran atau usaha untuk mencapai suatu tujuan, memecahkan suatu masalah, mencari jalan keluar, dan sebagainya.

Kamus Besar Bahasa Indonesia juga menjelaskan bahwa, Upaya adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan, atau merupakan suatu strategi. Usaha merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status) seseorang. Jika seseorang menggunakan haknya dan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya, kemudian ia menunaikannya sesuai dengan apa yang di upayakan, dapat juga disebut tindakan yang

¹⁹ indrawan ws, *Kamus lengkap Bahasa Indonesia*. (Jombang : ILintas Media), h. 568.

sistematis, terencana, dan terarah, agar tidak terjadi sesuatu yang menjalar atau timbul.²⁰

Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa Upaya adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan terencana yang disusun secara sistematis, terencana, terarah, dan berkesinambungan. Baik berusaha mencegah sesuatu yang membahayakan, berusaha menjaga atau menjaga kondisi yang sudah menguntungkan atau baik agar tidak muncul kondisi yang buruk, dan berusaha mengembalikan permasalahan tersebut kepada pihak yang mampu menyelesaikan permasalahannya.

b. Kepala Sekolah

1) Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah direktur sekolah. Menurut pengertiannya, seseorang yang bertugas menyelenggarakan proses pendidikan formal pada satuan pendidikan (sekolah) dapat disebut kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan landasan terselenggaranya pembelajaran bermutu di sekolah. Sebagai kepala sekolah, pemimpin berperan aktif terutama dalam kaitannya dengan kebutuhan pendidik, siswa, dan sekolah. Kepala sekolah mempunyai peranan penting di sekolah. Karena peran dan kedudukan kepala sekolah merupakan salah satu penentu arah kebijakan pengelolaan

²⁰poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Balai Pustaka, 1991), h 1131.

pendidikan di sekolah. Mutu pengajaran di sekolah tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan.²¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan bagian yang paling penting atau berperan paling penting dalam meningkatkan mutu pengajaran atau sekolah.

2) Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus mampu mengerahkan sumber daya sekolah terkait perencanaan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pengelolaan siswa, fasilitas dan sumber belajar, pendanaan, pelayanan siswa, membangun hubungan sekolah iklim sekolah.²²

Kepala sekolah sebagai kepala pimpinan mempunyai tanggung jawab yang besar untuk memenuhi harapan berbagai kelompok kepentingan sesuai dengan peran dan tanggung jawab kepala sekolah, yaitu. sebagai pemimpin, pengawas, pelatih, pengelola, pembaharu, pengawas dan motivator.²³

3) Fungsi Kepala Sekolah

Menurut Husaini Usman dalam tulisannya memberikan secara umum tentang fungsi kepala sekolah sebagai berikut;

a) Pengembangan keperibadian

²¹ Angga dan Iskandar, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar." Jurnal basicedu, Vol. 6. No. 3. 2022. Hal 5298.

²² Handayani dan Susilo, "Didaerahistimewa Yogyakarta Headmasters ' Leadership , Its Effectiveness And Role Toward The Implementation Of Curriculum 2004." Jurnal Pendidikan Biologi Vol. 3. 2006. Hal 15.

²³ Maros, H, dan Juniar, "Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Maros, H., H, & Juniar, S. (2016). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 1–23. An Mutu Pendidikan." Jurnal edifecation, Vol. 1. No 1, Juni 2019. Hal 124.

- b) Pengelolaan (manajemen) sekolah
- c) Pengawasan
- d) Kegiatan sosial
- e) Pengusahaan sekolah²⁴

4) Tugas Kepala Sekolah

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0489/U/ 1992 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 054/U/1993 tertulis bahwa kepala sekolah mempunyai tanggung jawab.²⁵ Yaitu:

- a) Penyelenggaraan kegiatan pendidikan.
- b) Membina kemahasiswaan.
- c) Melakukan supervisi dan evaluasi terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya
- d) Menyelenggarakan administrasi sekolah.
- e) Merencanakan pembangunan, penggunaan dan pemeliharaan prasarana.
- f) Menangani hubungan sekolah dengan lingkungan, orang tua dan masyarakat.

5) Teknik Supervisi Individual Kepala Sekolah

Teknik supervisi individual kepala sekolah merupakan teknik yang digunakan pada individu yang mempunyai permasalahan khusus sehingga memerlukan bimbingan khusus dari kepala sekolah. Teknik supervisi

²⁴ Usman, "Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah." Jurnal PTK dikmen. Vol 3. No 1. April 2014.

²⁵ Paudi, Ikhfan, dan Sukung, "Jurnal Manajemen Pendidikan Kinerja Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsinya Performance of The Vice Principals of Junior High Schools Viewed from Their Main Duties." Jurna Manajemen Pendidikan. Vol 2. Hal 55. 2020.

individu meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, diskusi pribadi, menilai diri sendiri. Masing-masing teknik tersebut diuraikan sebagai berikut;²⁶

a) Kunjungan Kelas

Kunjungan kepala sekolah pada saat pembelajaran, pada saat guru sedang mengajar, dengan tujuan untuk membantu guru yang bersangkutan menghadapi permasalahan atau kesulitan selama pembelajaran. Pada saat kunjungan kelas, kepala sekolah berusaha mendapatkan informasi tentang keadaan sebenarnya serta keterampilan dan kemampuan guru dalam mengajar. Dengan kata-kata tersebut, guru dan kepala sekolah memulai komunikasi yang tenang tentang kesulitan yang dihadapi guru dan kemudian mencari solusinya.

b) Observasi Kelas

Observasi kelas dilakukan bersamaan dengan kegiatan kunjungan kelas. Observasi kelas merupakan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mengamati guru yang sedang mengajar di kelas. Kepala sekolah mengamati dengan cermat suasana kelas yang diciptakan dan dikembangkan guru dalam pembelajaran, dengan menggunakan alat tertentu, dengan tujuan memperoleh informasi yang obyektif.

c) Diskusi Pribadi

²⁶ Hasibuan et al., "*Teknik Supervisi Pendidikan.*" Jurnal manajemen pendidikan. Vol. 1. No. 1. 2021

Diskusi pribadi merupakan suatu metode yang digunakan untuk memberikan pelayanan langsung kepada guru dengan cara mendiskusikan kekhawatiran guru. Pertemuan tatap muka antara kepala sekolah dan guru untuk membahas masalah spesifik yang dihadapi guru. Secara umum materi yang akan dibahas adalah hasil kunjungan kelas dan observasi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam diskusi ini kepala sekolah berbicara tentang kelebihan dan kelemahan guru dalam mengajar. Direktur kemudian mendorong yang sudah baik untuk ditingkatkan dan yang masih kurang untuk ditingkatkan dan dioptimalkan.

d) Menilai Diri Sendiri

Yaitu dengan cara menilai diri sendiri secara objektif. Untuk maksud itu diperlukan kejujuran dalam diri sendiri.

c. **Tenaga Pendidik (Guru)**

1. Tenaga Pendidik Pengertian (Guru)

Guru adalah orang yang berlisensi dan bertanggung jawab atas bimbingan dan pengembangan peserta didik baik secara individu maupun klasikal di dalam dan di luar sekolah. Mengajar merupakan sebuah profesi yang memerlukan ilmu pengetahuan. Menjadi seorang guru memerlukan keadaan khusus, apalagi sebagai seorang guru profesional yang harus berhadapan dengan seluk beluk pengasuhan dan pengajaran, serta berbagai

ilmu lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan khusus atau pendidikan anak usia dini.²⁷

Guru dikenal dengan sebutan Al-Mu'alimin atau Al-Ustadz dalam bahasa Arab, yang memiliki tugas memberikan informasi dalam susunan taklim. Dalam pemahaman klasiknya, guru diartikan sebagai orang yang bertugas mengajar, dengan penekanan pada aspek penyampaian informasi tanpa mempertimbangkan peran sebagai pemelihara dan pelatih. Guru disebut pendidik profesional karena guru menerima dan memikul beban partisipasi dalam pendidikan anak orang tua.²⁸

2. Tugas, Peran, dan Tanggung Jawab Tenaga Pendidik (Guru)

a) Tugas Tenaga Pendidik (Guru)

Tugas seorang guru sebagai sebuah profesi sangatlah menuntut guru dapat mengembangkan keterampilannya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik merupakan tugas seorang guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti menularkan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pembimbing berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan informasi teknologi bagi siswa. Tugas seorang guru adalah melatih, berarti mengembangkan keterampilan dan

²⁷ Nurasm, "*Pentingnya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.*" Stkip Muhammadiyah Bogor, 2019. Hal 13.

²⁸ Siprihatningrum, "*Guru profesional pedoman kinerja, kualifikasi, & kompetensi guru.*" (Yogyakarta : Ar-Ruzz, 2016). Hal 23.

menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik.²⁹

Tugas khusus seorang guru adalah 1) sebagai guru (mengajar), bertanggung jawab terhadap perencanaan program studi dan pelaksanaan program menyiapkan dan memberikan evaluasi setelah pelaksanaan program, 2) sebagai guru (pendidik) yang membimbing peserta didik pada jenjangnya kematangan kepribadian, 3) sebagai pemimpin (manajer), siapa memimpin dan mengatur diri sendiri, peserta didik, dan masyarakat berkaitan dengan upaya mengarahkan, mengendalikan, mengatur, kepemimpinan, partisipasi dalam pelaksanaan program.³⁰

b) Peran Tenaga Pendidik (Guru)

Dalam memenuhi peran inovator, guru harus mempunyai keinginan belajar yang cukup tinggi guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sebagai seorang guru. Tanpa semangat belajar yang besar, mustahil guru dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam buku Mulyasa yang menegaskan tentang tentang peran guru, tertulis sbegai berikut;³¹

²⁹ Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Proposional*. (Yogyakarta : Ar-Ruzz, 2010) hal 128.

³⁰ Hazmi, "Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran." *Journal of Education and Instruction*, Vol. 2. No 2. Juni 2019. Hal 59.

³¹ E. Mulyasa, "Standar kompetensi dan sertifikasi guru". (Bandung : Rosdakarya, 2007) hal 18.

- (1) Sebagai pendidik dan pengawas, setiap guru harus mempunyai kestabilan emosi, keinginan untuk memajukan peserta didik, bersikap realistis, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan khususnya inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai teori dan praktik pendidikan, serta kurikulum dan metodologi pengajaran.
- (2) Sebagai anggota masyarakat, setiap guru wajib berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat. Oleh karena itu, Anda harus menguasai psikologi sosial, mengetahui hubungan interpersonal, memiliki keterampilan tim dan melakukan tugas bersama kelompok.
- (3) Sebagai seorang pemimpin, setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, prinsip hubungan antarmanusia, teknik komunikasi dan mengelola berbagai bidang kegiatan organisasi sekolah.
- (4) Sebagai seorang administrator, setiap guru menghadapi tugas-tugas administratif yang harus dilaksanakan sekolah, sehingga ia harus menjadi

individu yang jujur, teliti, pekerja keras, dan memahami strategi dan manajemen pendidikan.

(5) Sebagai pengelola pembelajaran, setiap guru harus mengetahui dan menguasai berbagai metode pengajaran serta memahami situasi belajar mengajar secara internal dan eksternal.

c) Tanggung Jawab Guru

Tanggung jawab seorang guru dapat diuraikan dalam beberapa kompetensi yang lebih spesifik sebagai berikut;³²

(1) Tanggung jawab moral yang dimiliki setiap guru mendorong perilaku dan etika sesuai moralitas Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.

(2) Tanggung jawab bidang pendidikan sekolah, bahwa guru harus menguasai metode belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, rencana pembelajaran dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang efektif, menjadi teladan bagi siswa, memberi nasihat, melakukan penilaian terhadap pembelajaran hasil dan mengembangkan keterampilan siswa, melakukan evaluasi hasil belajar.

(3) Tanggung jawab bidang sosial adalah setiap guru ikut serta dalam mensukseskan pembangunan dan

³² E. Mulyasa. Hal 19.

mempunyai kualifikasi untuk memimpin,,mengabdi, dan mengabdikan pada masyarakat.

(4) Tanggung jawab bidang keilmuan, agar setiap guru berperan serta dan memajukan ilmu pengetahuan, terutama yang menjadi konkrit melalui penelitian dan pengembangan.

1) Kompetensi Guru

Keputusan Hukum No. 14 Pada tahun 2005, Pasal 8 berbicara tentang kualifikasi guru. Seorang guru harus memiliki empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.³³

a) Kompetensi Kepribadian

Merupakan Pengelolaan kepribadian yang mantap, dewasa, bijaksana dan berwibawa itulah yang menjadi teladan bagi pesertanya. agar terpelajar dan berakhlak mulia.

b) Kompetensi Pedagogik

Seorang guru harus mampu dan mempunyai kualifikasi pedagogi, yaitu: 1.) Pengelolaan ciri fisik siswa, moral, sosial, budaya, emosional dan intelektual. 2.) Penguasaan teori pembelajaran dan prinsip pembelajaran karya pendidikan. 3.) Menyusun kurikulum yang berkaitan dengan mata pelajaran atau

³³Imam Wahyudi, "*Pengembangan pendidikan : strategi inovatif dan kreatif dalam mengelola pendidikan secara komprehensif*". (Jakarta : Prestasi Pustakarya, 2012) hal 11.

bidang pengembangan yang diajarkan. 4.) Penyelenggaraan pelatihan pendidikan. 5.) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk tujuan pendidikan, dan mendorong pengembangan kemampuan siswa dalam mewujudkan berbagai kemampuannya. 6.) Berkomunikasi secara efektif, empati dan sopan dengan siswa. 7.) Melakukan penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil pembelajaran. 8.) Memanfaatkan hasil evaluasi dan sertifikasi untuk keperluan pendidikan. 9.) Melakukan kegiatan reflektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³⁴

c) Kompetensi Profesional

Kemampuan tersebut merupakan kemampuan untuk memperoleh materi pembelajaran secara luas dan menyeluruh yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar tingkatan.

Kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang menggambarkan keterampilan khusus yang disadari dan diarahkan pada tujuan tertentu. Tentang kualifikasi ini, guru harus bisa; 1.) Menguasai materi, struktur, konsep dan pemikiran ilmiah yang mendukung topik. 2.) Pengelolaan standar kompetensi mata pelajaran atau bidang pengembangan dan

³⁴Feralys Novauli. M, “Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada Smp Negeri Dalam Kota Banda Aceh.” Jurnal administrasi pendidikan, 2015. Vol. 3. No. 1. Hal 49.

kompetensi diri. 3.) Mengembangkan materi pembelajaran yang diajarkan secara kreatif. 4.) Mengembangkan profesionalisme dan ketahanan dengan melakukan kegiatan reflektif. 5.) Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk komunikasi dan pengembangan diri.³⁵

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, teman sejawat/tenaga kependidikan lainnya, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selain itu, dalam arti lain, terdapat kriteria kualifikasi lain yang harus dimiliki setiap guru.³⁶

d. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja seorang guru mempunyai persyaratan tertentu. Efektivitas guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kelayakan masing-masing guru. Kaitannya dengan aktivitas guru, maka perilaku yang dimaksud adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran, berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran,

³⁵ Sunhaji, "Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi Dan Sertifikasi Guru)." Jurnal pendidikan, Puworkerto. Vol. 11. No. 1. 2014. Hal 150.

³⁶ Sunhaji. Hal 150.

melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁷

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³⁸

2) Dimensi Kinerja Guru

Indikator evaluasi kinerja guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 41 Tahun 2007 yang terdiri dari:³⁹

a) Perencanaan Proses Pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses operasional, yang didalamnya dirumuskan tujuan apa yang akan dicapai melalui kegiatan pembelajaran, metode apa yang akan digunakan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara materi yang akan disampaikan dan media atau

³⁷Sekretariat Negara RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta, 2003. Hal 15.

³⁸sekertariat negara RI, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta, 2005. Hal 10.

³⁹sekertariat negara RI, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. (Departemen Pendidikan Nasional : Jakarta, 2007) hal 3.

sumber daya yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Karena keberhasilan dari sesuatu kegiatan sangatlah penting, dengan adanya perencanaan maka perencanaan pembelajaran dapat berfungsi: sebagai acuan bagi guru agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran lebih tepat sasaran, efisien dan efektif serta sebagai landasan pencapaian kompetensi guru dan siswa. dan indikator yang ditetapkan.

b) Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan upaya bersama seluruh guru dan siswa dalam berbagi dan mengolah informasi dengan harapan informasi yang diberikan bermanfaat bagi siswa dan menjadi landasan pembelajaran berkelanjutan, dan diharapkan adanya perubahan. semakin baik untuk mencapai perubahan positif dalam karakterisasi perilaku individu untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

Proses pembelajaran yang baik mengembangkan keterampilan intelektual, berpikir kritis dan berkembangnya kreativitas, serta perubahan perilaku atau kepribadian seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu. Keberhasilan penyelesaian proses pembelajaran merupakan acuan terpenuhinya kurikulum yang dikembangkan oleh lembaga

pengawas, sehingga guru harus menciptakan suasana belajar yang kondusif dalam proses pembelajaran yang memungkinkan dan mendorong siswa untuk mengembangkan segala sesuatunya. kreativitas dengan bantuan guru.

e. Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berbicara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan efisiensi kerja guru, maka tidak lepas dari tugas, dan tanggung jawab kepala sekolah dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu manajemen pendidikan sangatlah penting dan peran kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam pengelolaan proses belajar mengajar di lingkungan sekolah.

Manajemen merupakan suatu proses berkesinambungan yang diawali dengan: perencanaan dan pengambilan keputusan (planning), mengatur sumber daya yang ditargetkan (organizing), menerapkan manajemen untuk memobilisasi sumber daya (actuating) dan melaksanakan pengendalian (controlling). Proses yang dijelaskan ini sering disebut dengan konsep POAC (planning-organizing- actuating-controlling).⁴⁰

Manajemen mempunyai posisi yang strategis untuk menunjang terselenggaranya pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan diperlukan untuk menyelenggarakan pelatihan dengan lebih efisien dan

⁴⁰Agus Wibowo, *Manajemen pendidikan karakter di sekolah (konsep dan praktik implementasi)*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar. Hal 135.

efektif. Artinya bahwa tanpa adanya manajemen yang baik dipastikan tujuan pembelajaran tidak akan tercapai secara maksimal.

Upaya kepala sekolah yang dapat dilakukan antara lain: membangun hubungan kolaboratif/kerja sama dengan guru, memberikan teladan yang baik, penempatan (assignment) yang sesuai, memotivasi (mencoba meningkatkan kualitas informasi sepengetahuan guru), berusaha mengamankan dan melengkapi lingkungan dan prasarana sekolah serta mengikuti peraturan sekolah. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai upaya kepala sekolah tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:⁴¹

- 1) Menjalin Hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru berarti tujuan sekolah akan mudah tercapai.
- 2) Pada dasarnya setiap kita adalah pemimpin (terutama bagi diri kita sendiri) dan setiap pemimpin bertanggung jawab. Rasulullah SAW adalah teladan dan pemimpin yang baik. Jika setiap orang bisa meneladani sifat-sifat Nabi Muhammad SAW, maka tidak akan ada seorang pun yang tersesat di dunia ini. Intinya, untuk mengajak seseorang berbuat baik, ia harus “baik” terlebih dahulu, dimulai dari kepala sekolah yang menjadi panutan yang baik bagi warga sekolah, kemudian guru, tenaga kependidikan, dan siswanya. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap orang untuk meneladani sifat-sifat Rasulullah SAW.⁴²

⁴¹Wahyudi, *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar (learning organization)*. (Bandung : Alfabeta, 2012) hal 74.

⁴² Susilo, “Strategi Menciptakan Budaya Sekolah Yang Kondusif Melalui Paradigma Sekolah-Sekolah Unggul Muhammadiyah.”. *Jurnal Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0*. Tahun 2016. Hal 573.

Dengan memberikan contoh yang baik, mengupayakan peningkatan efektivitas guru dalam proses belajar mengajar, maka kepala sekolah sudah seharusnya memberikan teladan yang baik bagi para guru. Bagaimana disiplin dalam menyelesaikan tugas, belajar, dan sebagainya. Memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin kepada bawahannya lebih baik dari pada tidak memberi contoh sama sekali. Sebagaimana dikemukakan Sondang P. Siagian dalam bukunya, “Teladan seseorang dapat dilihat dari apa yang dilakukannya, bukan dari perkataannya”.⁴³

3) Penempatan tugas yang sesuai, kepala sekolah harus mampu menempatkan guru sesuai dengan tingkat pendidikannya. Ini perlu dilakukan terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun dalam proses belajar mengajar. Guru mengajar sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikannya, yang turut menentukan keberhasilan dalam menunaikan tugas seorang pendidik. Oleh karena itu, kinerja mereka lebih baik dibandingkan dengan guru yang pengajarannya tidak sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikannya.⁴⁴

4) Memberi Motivasi (mencoba meningkatkan kualitas informasi sepengetahuan guru). Motivasi inilah yang menentukan apakah kerja seorang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kemajuan pendidikan. Menurut Sondang, motivasi adalah “semacam tenaga

⁴³Siagian, *"Teori dan praktek kepemimpinan"*. Jakarta PT Raneka Cipta, 2010. Hal 82.

⁴⁴Rohim dan Umam, *"Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember."* Jurnal of Islamic education management, 2020. Vol. 2. No. 2. Hal 107.

penggerak yang memberikan sumbangan sebaik-baiknya bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya”. Pahami bahwa menciptakan tujuan organisasi juga berarti mencapai tujuan pribadi bagi anggota organisasi yang terlibat.⁴⁵

- 5) Berusaha menyediakan dan melengkapi lingkungan dan prasarana sekolah. Dengan memberikan fasilitas atau menyediakan sarana perasana akan memberikan kesan nyaman bagi guru di lingkungan kerja. Menyediakan sarana dan prasarana di sekolah akan membantu kegiatan pembelajaran agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditentukan.⁴⁶
- 6) Hormati peraturan sekolah, tidak hanya guru, staf dan siswa, kepala sekolah pun harus menghormati peraturan sekolah.
- 7) Kunjungan kepala sekolah ke kelas saat guru sedang mengajar bertujuan untuk membantu guru mengatasi permasalahan atau kesulitan yang muncul selama proses pembelajaran. Selama kunjungan tersebut, kepala sekolah berusaha untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang keterampilan dan kemampuan mengajar guru secara langsung. Melalui komunikasi yang terjalin antara guru dan kepala sekolah, mereka dapat bekerja sama untuk mengidentifikasi serta mencari solusi terhadap kesulitan yang dihadapi oleh guru.

⁴⁵ Siagian, *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta PT Raneka Cipta, 2010. Hal 102.

⁴⁶ Amrullah dan Susilo, “Identifikasi sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan sekolah adiwiyata di SMA Negeri Kota Yogyakarta.” . Jurnal Symposium of Biology Education (Symbion). Vol.2. 2019. Hal 321.

8) Observasi kelas adalah kegiatan dimana kepala sekolah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas. Selama berada di kelas, kepala sekolah dengan teliti memperhatikan suasana kelas yang dibangun dan dikembangkan oleh guru, seringkali dengan menggunakan alat bantu tertentu. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendapatkan informasi secara objektif tentang kualitas pembelajaran yang terjadi di kelas.

9) Komunikasi pribadi merupakan suatu metode yang digunakan untuk memberikan pelayanan langsung kepada guru dengan cara mendiskusikan kekhawatiran guru. Pertemuan tatap muka antara kepala sekolah dan guru untuk membahas masalah spesifik yang dihadapi guru. Secara umum materi yang akan dibahas adalah hasil kunjungan kelas dan observasi kelas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam diskusi ini kepala sekolah berbicara tentang kelebihan dan kelemahan guru dalam mengajar. Direktur kemudian mendorong yang sudah baik untuk ditingkatkan dan yang masih kurang untuk ditingkatkan dan dioptimalkan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

a. Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada dua faktor yang dapat membantu guru mewujudkan kinerja guru sebagai guru profesional, yaitu internal dan eksternal. *Faktor internal* yang terdiri dari; Tingkat pendidikan guru, kepribadian dan komitmen, kemampuan mengajar, kedisiplinan. Sedangkan *faktorr eksternal* terdiri dari; Sarana dan

prasarana, jaminan kesejahteraan, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, hubungan masyarakat.⁴⁷ Dapat dijelaskan di bawah ini;

1) Faktor internal

- a) Tingkat pendidikan guru, untuk menjadi guru yang profesional, seorang guru harus mempunyai pendidikan yang tinggi, tidak hanya sampai sekolah menengah atas saja, tetapi harus mempunyai gelar sarjana. Sehingga dapat menjalankan aktivitas profesional sebagai seorang guru dengan maksimal. Seorang guru yang terlatih telah memperoleh banyak pengetahuan bahkan keterampilan yang luas, sehingga besar kemungkinannya guru tersebut akan mampu mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaan tugasnya.
- b) Kepribadian dan komitmen, kepribadian merupakan faktor yang sangat penting dalam terwujudnya kegiatan profesional, karena kepribadian seorang guru tercermin dari cara ia mengajar siswanya, sehingga kepribadian yang baik dijadikan teladan di kalangan siswa bahkan guru lainnya. Maka pengabdian tidak lepas dari kepribadian guru, jika guru berkepribadian baik maka dengan sendirinya ia mengabdikan diri pada profesi gurunya dan dengan demikian guru-guru lain juga terpacu untuk menunaikan

⁴⁷Unknown, "Faktor pendukung, penghambat, peluang dan tantangan guru-guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional." Blogger 2014.

tanggung jawabnya sebagai guru yang melahirkan generasi berjiwa Pancasila.

c) Kemampuan mengajar sangatlah penting dalam terwujudnya suatu kegiatan yang profesional. Guru juga harus mampu mengembangkan isi kurikulum agar dapat berjalan maksimal, tanpa keterampilan mengajar, guru ibarat burung tak bersayap yang ingin terbang tinggi, namun tidak bisa karena tidak mempunyai keterampilan. Untuk melakukannya Oleh karena itu, keterampilan mengajar sangatlah penting.

d) Kedisiplinan, sebagai seorang guru yang mengajarkan kedisiplinan kepada murid-muridnya, maka guru pun harus mempunyai sikap tersebut terlebih dahulu, karena sikap disiplin ini tidak dapat diciptakan oleh pikiran, melainkan harus diamalkan dalam jangka waktu yang lama, sehingga guru sudah mempunyai sikap tersebut. Disiplin sangatlah penting karena kedisiplinan yang baik yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan memudahkan pekerjaan seorang guru dan menawarkan perubahan dalam pekerjaan seorang guru ke arah yang lebih baik dan bertanggung jawab.

2) Faktor Eksternal

a) Sarana dan prasarana, merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam terwujudnya kegiatan profesional, karena sarana

dan prasarana sekolah dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran dengan bantuan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.

- b) Jaminan kesejahteraan guru, hal tersebut membuat guru tetap termotivasi untuk mencapai tujuannya, yaitu, kegiatan profesinya, karena kegiatan profesinya memberikan jaminan kesejahteraan, misalnya sertifikat guru, yang diberikan kepada guru yang profesional dibidang pendidikan, sehingga guru mempunyai motivasi secara kolektif untuk terus meningkatkan mutu dan efisiensi pengajaran.
- c) Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah mempunyai ikatan yang tidak dapat dipisahkan, karena berada dalam satu organisasi yaitu sekolah, tempat mereka menjalankan tugasnya. Dimana Kepala Sekolah yang membawahi guru-guru sekolah memastikan kinerja guru tetap teratur dan tidak berubah sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal.
- d) Hubungan masyarakat. Dimana masyarakat sebagai penghubung dalam menciptakan pendidikan yang baik juga berperan penting dalam membantu guru meningkatkan kinerja profesionalnya, karena masyarakatlah yang menerima pendidikan, karena masyarakat memerlukannya untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, maka terjalinlah hubungan yang baik dengan

masyarakat. Sangat diperlukan bagi guru untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat bahwa ia mempunyai kegiatan yang profesional dan dapat diandalkan dalam mendidik anak-anaknya.

b. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Ada dua faktor yang menghambat guru dalam mewujudkan efektivitasnya, yaitu faktor internal dan eksternal.⁴⁸

1) Faktor Internal

Faktor internal berasal dari guru itu sendiri, misalnya kurangnya motivasi dalam mengajar sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja, kurangnya motivasi membuat guru bersemangat mengajar sehingga kurang efektif dalam pembelajaran.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal berasal dari orang tua siswa atau lingkungan masyarakat, yang berarti dukungan dari masyarakat dapat memengaruhi kinerja guru dalam mencapai hasil yang profesional, sebagaimana dijelaskan dalam faktor pendukung sebelumnya. Namun, jika dukungan dari faktor-faktor tersebut tidak optimal, dapat mengakibatkan penurunan semangat dan motivasi bagi guru. Selain itu, kurangnya pengawasan yang dilakukan kepala sekolah menyebabkan guru lalai menjalankan tugasnya.

⁴⁸Unknown. 2014.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif, sering disebut metode naturalistik, menempatkan peneliti sebagai instrumen kunci dan menggunakan teknik pengumpulan data seperti triangulasi. Analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi.. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Maka dalam penelitian ini peneliti mencari dan mengumpulkan informasi dan data yang berkaitan dengan topik dan tujuan penelitian, yang meliputi kajian analisis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di MTS N 1 Magelang, JL. BADRAWATI NO.13, Dusun XVII, Borobudur, Kec. Borobudur, Kab, Magelang, Prov. Jawa Tengah. 56553.

C. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, informan merupakan subjek atau partisipan yang akan diteliti oleh peneliti. Informan biasanya dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti pengalaman, pengetahuan, atau posisi dalam suatu konteks yang menjadi fokus penelitian:

1. Kepala madrasah MTs N 1 Magelang
2. 3 Guru di MTs N 1 Magelang

D. Teknik Penentuan Informan

Dalam menentukan informan sebagai sumber data untuk penelitian ini, prinsip yang digunakan adalah bahwa informan menguasai permasalahan, memiliki data yang relevan, dan memberikan informasi yang sesuai dan lengkap. Teknik pemilihan informan yang digunakan adalah purposive sampling, di mana sampel informan dipilih dengan pertimbangan tertentu. Perhatian khusus diberikan kepada orang yang mungkin memiliki pengetahuan paling mendalam tentang topik penelitian yang diharapkan. Teknik ini melibatkan seleksi individu berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian.⁴⁹ Untuk menjadi seorang informan dalam penelitian ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Seseorang yang harus memiliki kemampuan dan pemahaman yang cukup terhadap permasalahan yang sedang diteliti.
2. Seseorang yang terlibat harus dalam kegiatan yang akan diteliti.
3. Seseorang yang memiliki keluangan waktu untuk diminta menjadi informan.

Berdasarkan kriteria informan yang dipaparkan diatas, maka penulis memilih empat orang menjadi informan yang meenuhi kriteria tersebut. Berikut data informan yang dipilih dalam penelitian inimeleluputi kritria informan, yaitu:

⁴⁹Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Renika Cipta Jakarta : 2005) hal 158.

1. Memiliki jabatan sebagai kepala seekolah dan waka sekolah
2. Minimal 5 tahun menjabat sebagai kepala atau waka sekolah
3. Domisi sekolah di MTs N 1 Magelang

Tabel Informan

No	Nama	Peran	Alasan memilih
1.	Drs. H. Gunartomo, M. Pd.	Kepala Madrasah	Kepala madrasah akan dijadikan informan kunci, dan telah menjabat sebagai kepala madrasah 2 preode tentunya lebih memahami tentang masalah yang akan diteliti
2.	Dra. Siti Asiyaningsih	Waka humas	Akan dijadikan tambahan informan karena telah menjabat sebagai waka selama 5 tahun, dan tentunya lebih memahani masalah yang akan diteliti.
3.	Fitrotun Eko Marsani, S. Pd.	Waka kurikulum	Akan dijadikan tambahan informan karena telah menjabat sebagai waka selama 5 tahun, dan tentunya lebih memahani masalah yang akan diteliti.
4.	Edi Muhd, Muhtar Hakim, S. Ag.	Waka kesiswaan	Akan dijadikan tambahan informan karena telah menjabat sebagai waka selama 5 tahun, dan tentunya lebih memahani masalah yang akan diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat tiga teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Metode Wawancara

Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi lisan, suatu jenis percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Pada saat wawancara, tanya jawab disajikan secara lisan, begitu pula hubungan antara pewawancara dan orang yang diwawancarai.

Wawancara bersifat sementara, yaitu berlangsung dalam waktu tertentu. Wawancara juga diartikan sebagai metode perolehan informasi melalui dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai. Metode ini mengkaji data utama yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data utama yang ditinjau adalah data upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang peneliti melakukan wawancara mulai dari tanggal 29 Februari 2024 sampai dengan 21 Maret 2024.

2. Metode Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala atau peristiwa yang terjadi pada objek penelitian. Sebagai pengamat, peneliti harus melakukan pengamatan secara teliti terhadap apa yang terjadi di lokasi penelitian. Dalam hal ini, peneliti menemukan adanya hubungan antara kondisi sekolah dan kinerja guru di MTs Negeri 1 Magelang.

Metode observasi ini digunakan untuk mendapatkan data tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang.

3. Metode Dokumentasi

Dengan menggunakan metode dokumentasi ini, penulis mencoba memperoleh informasi terkait masalah yang diteliti langsung dari tempat penelitian. Penelitian ini mengacu pada informasi yang berhubungan langsung dengan proses manajemen pendidikan pengawas, seperti informasi siswa, informasi guru dan informasi penting untuk pembuatan laporan.

Peneliti menerapkan metode dokumentasi dengan mengumpulkan informasi tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang. Dokumentasi ini berguna untuk informasi profil sekolah, kegiatan kepala sekolah dan guru, visi dan misi, kondisi siswa, sarana dan prasarana, protokol hasil rapat dan laporan peran kepala sekolah dalam peningkatan guru yang mendukung penelitian ini.

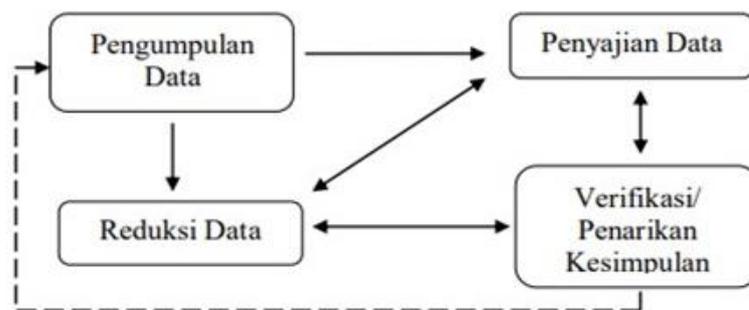
F. Keabsahan Data

Untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu memadukan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang ada. Apabila peneliti menggunakan pengumpulan data dengan menggunakan teknik triangulasi, disini peneliti menggunakan triangulasi sumber, dengan mengumpulkan data sekaligus menguji reliabilitas data, yaitu memeriksa reliabilitas data dengan

menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda dan sumber data yang berbeda.⁵⁰

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan di mana informasi dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dikumpulkan secara sistematis, dikategorikan, dideskripsikan menjadi unit-unit, diorganisir ke dalam pola-pola, dan dipilih mana yang penting untuk dipelajari serta mana yang penting untuk ditarik kesimpulan. Dengan cara ini, analisis data dibuat agar dapat dimengerti dengan mudah oleh peneliti dan pihak lainnya.⁵¹ Menurut Miles dan Huberman, analisis terdiri dari tiga kegiatan yang berlangsung berupa : reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.⁵²



1. Reduksi Data

Jumlah data yang didapat dari lapangan cukup banyak sehingga harus dicatat secara cermat dan detail. Sebagaimana telah

⁵⁰ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2018) hal 330.

⁵¹ Sugiyono. Hal 335.

⁵² Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*. (Jakarta : Universitas Indonesia,1992) hal 16.

disebutkan, semakin lama seorang peneliti berada di lapangan, semakin besar jumlah datanya, semakin kompleks dan canggih pula data tersebut. Oleh karena itu analisis data harus segera dilakukan melalui reduksi data. Reduksi data adalah proses menyusun ringkasan dari informasi yang terkumpul, mengidentifikasi aspek yang penting, dan memfokuskan perhatian pada elemen-elemen yang signifikan.⁵³

2. Penyajian Data

Setelah proses reduksi data, langkah berikutnya adalah menampilkan data. Dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan melalui berbagai cara seperti narasi singkat, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan lain-lain. Namun, dalam penelitian kualitatif, teks naratif sering menjadi metode yang paling umum digunakan untuk menyajikan informasi. Dengan menampilkan data, lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan pekerjaan lebih lanjut dengan tepat.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah berikutnya dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan. Kesimpulan awal yang dihasilkan masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak didukung oleh bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data

⁵³ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, 2018) hal 338.

berikutnya. Namun, jika kesimpulan awal tersebut didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten pada saat peneliti melakukan pengumpulan data di lapangan, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap sebagai kesimpulan yang dapat dipercaya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah MTs Negeri 1 Magelang dalam meningkatkan kinerja guru, serta mengidentifikasi hambatan atau kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam proses tersebut beserta solusi alternatif yang diberikan. Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan kajian tentang permasalahan terkait kinerja guru, yang menunjukkan bahwa belum semua guru memenuhi standar yang diinginkan. Setelah mengidentifikasi permasalahan yang dianggap penting untuk diteliti, termasuk perumusan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, langkah selanjutnya adalah mencari literatur yang relevan dengan permasalahan tersebut. Peneliti kemudian memilih metode penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, memutuskan untuk menggunakan metode kualitatif, dan menentukan informan penelitian serta lokasi penelitian, sambil menyusun instrumen penelitian seperti panduan observasi dan wawancara. Selanjutnya, peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara di MTs Negeri 1 Magelang, dan langkah terakhir adalah menyusun hasil penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan dan mengumpulkan data-data yang ada di lapangan. Peneliti melakukan penelitian pada tanggal 27 Januari – 21 Februari 2024. Penelitian ini berjalan dengan cukup lancar dalam mengambil data. Namun, terdapat sedikit kendala dalam pengambilan data dimana saat ingin mewawancarai kepala sekolah terdapat halang karena kepala

sekolah dalam keadaan sibuk atau sedang dinas di luar kota. Terlepas dari itu pengambilan data dapat berjalan dengan lancar.

B. Profil Madrasah

1. Sejarah MTs N 1 Magelang

Awal mula berdirinya MTs ini pada tanggal 1 Agustus 1963 oleh organisasi Nahdatul Ulama (NU) dengan nama MTs Ma'arif Borobudur yang dikepalai oleh Djamaludin, BA dan berlokasi di Bumisegoro. Dikarenakan suatu situasi maka pada tahun 1966 MTs berubah nama menjadi PGA (Pendidikan Guru Agama) NU dan pindah lokasi di Kauman Borobudur.

Pada tahun 1968 PGA NU diangkat menjadi PGAN 6 tahun Filial Magelang. Pada tahun 1969 PGAN 6 tahun diangkat menjadi PGAN 4 tahun dengan SK Menteri Agama No 145 tahun 1969 yang berlaku mulai tanggal 3 November 1969 dengan Kepala Djamaluddin, BA dengan nomor 3.v/III/195 tanggal 15 Januari 1970.

Pada tahun 1978 dikeluarkannya K.M.A nomor 16 tahun 1978 tertanggal 16 Maret 1978 PGA 4 tahun Borobudur berubah menjadi MTs Negeri Borobudur yang terhitung mulai tanggal 1 Januari 1978 dengan kepala Madrasah Djamaluddin, BA.

Tanggal 24 Februari 1990 keluarlah Surat Keputusan Menteri Agama nomor WK/1b/KP.07.6/160/1990 yang berisi tentang peralihan tugas bahwa Djamaluddin,BA diberhentikan dari jabatan kepala Madrasah Negeri Borobudur dan menjalankan tugas yang baru di MTs N Windusari. Jabatan Kepala

Madrasah Negeri Borobudur pun digantikan oleh Achmad Chozin Mawardi, BA terhitung tanggal 1 Maret 1990.

Berdasarkan SK Menteri Agama RI No.WK/Ib/KP.07.6/3222/1994 tanggal 02 Agustus 1994 mengangkat H. Muh Tarmudi, BA menjadi kepala Madrasah Negeri Borobudur menggantikan Achmad Chozin Mawardi, BA. Selanjutnya karena H. Tarmudi, BA meninggal pada tahun 2001, keluarlah SK Menteri Agama No. WK/Ib/KP.01.1/1949/2001 tertanggal 8 Mei 2001 yang menyatakan bahwa Badar A, BA diangkat sebagai Pelaksana Tugas Sementara MTs Negeri Borobudur.

Selanjutnya pada tanggal 27 Juni 2007 keluarlah SK yang menyatakan bahwa Kepala Madrasah Negeri Borobudur digantikan Drs Munif sampai tahun 2009. Pada tahun 2009 Kepala Madrasah dijabat oleh M. Fatkhul Mubin, S.Ag., M.S.I sampai November 2015. Selanjutnya Kepala Madrasah dijabat oleh H. Tasimin, S.Ag., M.S.I.

Pada tanggal 3 Oktober 2017 terbitlah K.M.A Nomor 10 tahun 2017 yang berisikan tentang Perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri. Dengan surat Keputusan ini Madrasah Tsanawiyah Negeri Borobudur berganti nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang. Pada bulan Januari 2018 kepala Madrasah

Negeri 1 Magelang H. Tasimin, S.Ag., M.S.I digantikan tugasnya oleh Drs. H. Gunartomo, M.Pd sampai saat ini.⁵⁴

2. Letak wilayah MTs N 1 Magelang

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang beralamatkan di Jalan Badrawati No.13, Dusun Ngaran, Desa Borobudur, Kecamatan Borobudur, Kabupaten Magelang. MTs Negeri 1 Magelang berada di tepi jalan utama dan berseberangan dengan Candi Borobudur. MTs Negeri 1 Magelang berada di tengah-tengah jalur strategis menuju Terminal, Pasar dan Kecamatan Borobudur. MTs Negeri Borobudur berbatasan dengan Candi Borobudur di sebelah baratnya, sebelah utaranya Pasar Borobudur, sebelah timur Desa Wanurejo, dan di sebelah selatan adalah dusun Ngaran Ngisor.

3. Visi Madrasah

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang sebagai lembaga pendidikan dasar berciri khas Islam perlu mempertimbangkan harapan peserta didik, orang tua, peserta didik, lembaga pengguna lulusan madrasah, dan masyarakat dalam merumuskan visinya. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, era informasi dan globalisasi yang sangat cepat sehingga terwujud madrasah sebagai lingkungan yang mampu mengembangkan seluruh potensi peserta didik secara maksimal yang dijiwai oleh nilai-nilai

⁵⁴ Sejarah MTs N 1 Magelang, didapatkan ketika melakukan wawancara ke sekolah 19 febuari 2024, pukul 08:48.

budaya dan karakter bangsa, maka Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang ingin mewujudkan harapan dan respon dalam visi berikut :

**TERWUJUDNYA INSAN YANG ISLAMI, CERDAS,
MANDIRI, BERPRESTASI, DAN
BERWAWASAN LINGKUNGAN**

Indikator visi :

1. Islami
 - a. Terbiasa melaksanakan ibadah dengan benar sesuai ketentuan fiqih, seperti : thoharoh, sholat, haji dan ibadah lainnya.
 - b. Terbiasa membaca dan menghafalkan doa-doa sehari-hari, bacaan sholat dan surat-surat Al Qur'an.
 - c. Mempunyai sifat jujur, amanah, rendah hati, percaya diri, toleran dan disiplin.
2. Cerdas
 - a. Memiliki kecerdasan intelektual / berpikir ilmiah
 - b. Memiliki kecerdasan emosional
 - c. Memiliki kecerdasan spiritual
 - d. Memiliki kecerdasan adversity
 - e. Memiliki kecerdasan aspek kinestesis
3. Mandiri
 - a. Memiliki kemandirian mengurus diri sendiri
 - b. Memiliki kemandirian dalam belajar
 - c. Memiliki kemandirian meraih prestasi
4. Berprestasi
 - a. Berprestasi dalam bidang akademik
 - b. Berprestasi dalam bidang riset
 - c. Berprestasi dalam bidang robotika
 - d. Berprestasi dalam bidang olah raga
 - e. Berprestasi dalam bidang seni dan budaya

5. Berwawasan lingkungan
 - a. Terwujudnya kebiasaan hidup bersih dan sehat
 - b. Terwujudnya lingkungan yang hijau, bersih, sehat, rapi dan indah
 - c. Terwujudnya budaya peduli lingkungan

4. Misi Madrasah

1. Membiasakan peserta didik untuk berbicara, berpakaian, dan berperilaku Islami.
2. Meningkatkan peserta didik agar istiqomah dalam beribadah sesuai tuntunan.
3. Meningkatkan pembelajaran yang efektif, efisien, inovatif, aktual, dan menyenangkan.
4. Mengintensifkan pelaksanaan tata tertib peserta didik madrasah.
5. Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas dan memadai untuk kegiatan peserta didik.
6. Meningkatkan peserta didik untuk mengikuti pembelajaran dengan menggunakan berbagai media digital.
7. Memberdayakan perpustakaan untuk meningkatkan kemampuan literasi peserta didik.
8. Membentuk karakter dan perilaku mandiri di lingkungan madrasah maupun di lingkungan tempat tinggal.
9. Membentuk karakter dan perilaku mandiri dalam proses pembelajaran.
10. Membentuk karakter dan perilaku mandiri dalam mencari dan mengejar prestasi.
11. Menyalurkan bakat dan minat peserta didik baik akademik maupun non akademik secara optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.
12. Mengadakan pembinaan intensif peserta didik yang mempunyai bakat dan minat untuk mendapatkan prestasi secara akademik maupun non akademik.
13. Mengadakan pembelajaran riset sebagai muatan lokal.
14. Mengadakan pembimbingan lomba riset.
15. Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler robotika untuk persiapan lomba.
16. Menumbuhkembangkan budaya gemar membaca dan menulis serta semangat meraih prestasi baik akademik maupun nonakademik.

17. Meningkatkan nilai UM dan AKM.
18. Meningkatkan kerja sama madrasah dengan orang tua, komite, dan institusi lain.
19. Membiasakan budaya hidup bersih untuk semua warga madrasah.
20. Menciptakan lingkungan yang hijau, bersih, sehat, indah dan rapi.
21. Mengintegrasikan pembelajaran lingkungan dalam mata pelajaran.
22. Merintis madrasah sebagai sekolah adiwiyata tingkat kabupaten.
23. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang bertema cinta lingkungan hidup.

5. Tujuan Madrasah

Berdasarkan tujuan pendidikan dasar, visi, dan misi Madrasah, maka tujuan MTs Negeri 1 Magelang adalah sebagai berikut:

1. Mengarahkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing komponen madrasah.
2. Mengembangkan kurikulum MTs Negeri 1 Magelang antara lain dengan:
 - a. Penyusunan kurikulum MTs Negeri 1 Magelang Tahun Pelajaran 2022/2023.
 - b. Penyusunan RPP seluruh mata pelajaran oleh semua guru mata pelajaran.
 - c. Pengembangan kriteria ketuntasan minimal dan sistem penilaian yang berbasis kompetensi.
3. Meningkatkan semangat dan kemampuan beribadah peserta didik.
4. Membentuk peserta didik yang cerdas secara intelektual, spiritual maupun emosional.
5. Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, edukatif, dan menyenangkan.
6. Meningkatkan proses pembelajaran dengan pendekatan yang berpusat pada siswa.
7. Memiliki motivasi diri untuk belajar.
8. Membentuk karakter pribadi peserta didik yang mandiri di rumah maupun madrasah.

9. Menciptakan semangat dan perilaku mandiri dalam proses pembelajaran.
10. Membentuk semangat dan perilaku mandiri dalam meraih prestasi.
11. Meraih prestasi di bidang sains, robotik dan riset tingkat propinsi, nasional, regional dan internasional.
12. Meraih prestasi dalam bidang bahasa dan seni .
13. Meraih prestasi dalam bidang olah raga.
14. Meraih prestasi dalam bidang keagamaan.
15. Meningkatkan kesadaran hidup bersih dan sehat.
16. Menciptakan lingkungan madrasah yang nyaman, rapi, sejuk dan indah.
17. Meraih kategori madrasah adiwiyata tingkat kabupaten pada tahun kedua dan tingkat propinsi pada tahun berikutnya.

6. Target Madrasah

1. Pada Tahun Pelajaran 2022/2023 peserta didik :
 - a. Kelas VII dan VIII dapat naik kelas 100% secara normatif.
 - b. Kelas VIII mencapai nilai AKM dengan rata-rata 65.
 - c. Kelas IX dapat lulus 100% dengan nilai rata-rata 78.
2. Perolehan juara lomba akademik dan nonakademik tahun pelajaran 2022/2023:
 - a. Dapat meraih juara KSN dan KSM tingkat provinsi.
 - b. Dapat meraih juara harapan Riset Myres tingkat nasional.
 - c. Dapat meraih juara harapan KIR LIPI tingkat nasional.
 - d. Dapat meraih juara 3 robotika tingkat nasional.
 - e. Dapat meraih juara bahasa dan seni tingkat nasional.
 - f. Dapat meraih juara mata pelajaran IPA, IPS, matematika tingkat nasional.
 - g. Dapat meraih juara keagamaan tingkat kabupaten.
 - h. Dapat meraih juara kepramukaan dan PMR tingkat kabupaten.
3. Pada akhir tahun pelajaran
 - a. Minimal 95% dari jumlah lulusan peserta didik dapat melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.

- b. Peserta didik kelas VII dapat membaca dan menulis huruf hijaiyah serta hafal surat-surat pendek, doa harian, bacaan shalat dengan artinya.
 - c. Peserta didik kelas VIII telah melaksanakan sholat lima waktu dan dzikirnya dengan tertib.
 - d. Minimal 80% peserta didik dapat membaca Alquran dengan baik dan benar.
 - e. Dalam jangka 1 tahun 80% peserta didik tertib melaksanakan sholat lima waktu.
4. Meningkatnya efektifitas dan kreativitas Tim PMR di madrasah.
 5. Meningkatnya kreativitas peserta didik di bidang seni khususnya hadroh, tari, dan paduan suara.
 6. Terbentuk tim drumband yang berkualitas untuk mengikuti kejuaraan lomba dan tampil dalam kegiatan kemasyarakatan di lingkungan Kabupaten Magelang.
 7. Meningkatnya prestasi di berbagai bidang olahraga.
 8. Peserta didik berperilaku Islami di lingkungan madrasah dan luar madrasah.

7. Data Guru dan Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	JABATAN	
1	Drs. H. Gunartomo, M. Pd	Guru Madya IV/b	Kepala Madrasah
2	Dra. Sri Nuryati	Guru Madya IV/a	IPS
3	Dra. Siti Asiyaningsih	Guru Madya IV/b	Bimbingan Konseling
4	Anisah, S.Pd	Guru Madya IV/b	Bahasa Indonesia
5	Dra. Mukhayati	Guru Madya IV/b	Matematika
6	Drs. Suroso	Guru Madya IV/b	Matematika
7	Ahmad Bazari, S.Pd	Guru Madya IV/b	PPKN
8	Dra. Musfiroh	Guru Madya IV/b	PPKN
9	Siti Royanah, S.Pd	Guru Madya IV/b	IPA Biologi
10	Dra. Siti Zumaroh	Guru Madya IV/b	SKI
11	Umnun Wakhidah Yuliati, S.Pd	Guru Madya IV/b	Bahasa Indonesia
12	Chalimyati, S.Pd	Guru Madya IV/b	Bahasa Indonesia
13	Dra. Ishadiyah	Guru Madya IV/a	IPA Fisika
14	Raden Rara Sri Kurniati, S.Pd	Guru Madya IV/a	Seni Budaya
15	Ari Prihatiningsih, M.Pd	Guru Madya IV/a	Bahasa Inggris

16	Achmad Zaeni, S.Pd	Guru Madya IV/a	BK
17	Khayatul Maki, SPd	Guru Madya IV/a	Matematika
18	Fitrotun Eko Marsani, S. Pd	Guru Madya IV/a	Bahasa Indonesia
19	Saeful Milah, SH,. MM	Pembina IV a	Ka Ur TU
20	Nur Fuad, S.Pd	Guru Madya IV/a	Matematika
21	Tut Handayani, S.Pd	Guru Madya IV/a	Penjasorkes
22	Heni Widiastuti, S. Pd	Guru Madya IV/a	IPS
23	Robiatul Adawiyah, S.Pd	Guru Madya IV/a	Matematika
24	Sri Sukapti, S. Pd	Guru Madya IV/a	Matematika
25	Nunung Dyah Setyowati, S.Pd	Guru Madya IV/a	IPA Biologi
26	Ayatus Sangadah, S.Pd.I	Guru Muda III/d	Bahsa Inggris
27	Budiyanto,S.S	Guru muda III/c	Bahasa Indonesia
28	Ida Kurnia Astuti, SE	Guru muda III/c	IPS
29	Sri Sugiarti, S.Pd	Guru muda III/c	IPA Biologi
30	Rohmad, S.Ag	Guru muda III/c	SKI
31	Edi Muhd. Muhtar Hakim, S.Ag	Guru muda III/c	Fikih
32	Triratna Ismawati,S.Pd	Guru muda III/c	Bahasa Inggris
33	Zulaika Sri Hardanik, S.Pd.I	Guru muda III/c	Qur'an Hadits
34	Anis Sulistyowati, S.Pd	Guru muda III/c	Matematika
35	Thoha	Penata Muda Tk.I III/b	Pengadminstrasi TU
36	Suratna	Guru Muda III/b	Al Qur'an Hadits
37	Alan Ferdianto, S.Pd	Guru Muda III/b	Penjasorkes
38	Diyah Arifatul Khasanah, S.Kom	Guru Muda III/a	BK IT
39	Nur Aidha Nasution	Guru Muda III/a	Fikih
40	Muhamad Safii Gozali, S.Psi.	Guru Muda III/a	Bimbingan dan Konseling
41	Jafar Yazid Arifin, S.Pd	Guru Muda III/a	Seni Budaya
42	Silfia Indriyani, S.Pd	Guru Muda III/a	IPS
43	Presti Murni Setiati, S. Pd. I	Guru Muda III/a	Guru Fiqih
44	Yanu Ariyanti, S.Sos.I	Guru Muda III/a	BK
45	Reza Damas Kamanjaya, S.Pd.	Guru Muda III/a	Seni Budaya
46	Hengki Pulonggono, S.Kom	Guru Muda III/a	INFORMATIKA
47	Latif Jauhari, S.Pd	Guru Muda III/a	IPA
48	Bintiyah Masruroh	Pengatur TK I II/d	Bendahara
49	Shofuroh, S. Ag.	AHLI PERTAMA	Bahasa Indonesia
50	Astri Agustiana, S.Pd.	AHLI PERTAMA	PPKN
51	Tulus Manggarmoyo, S. Pd	AHLI PERTAMA	Bahasa Jawa
52	Fahruroji, S.Pd.I	AHLI PERTAMA	Bahasa Arab

53	Nikmatul Isnaini. S.PD	AHLI PERTAMA	Fikih
54	Wasingun,S.Ag		Bhs. Arab
55	Arif Lutfianto, S.Pd.I		Qur'an Hadits
56	Bambang Sugiarto, S.Si		IPA FISIKA
57	M. Misbakhul Munir , M.Pd.I		Akidah Akhlak
58	Abdillah Muhammad,S.Ag		Bahasa Arab
59	Sugeng Riyadi		Kebersihan
60	Rubandi		Kebersihan
61	Trimo		Kebersihan
62	Ali Maskur, SE		Pramubakti
63	Faizin Musthofa, S. Pd		Pramubakti
64	Rujjianto		SATPAM
65	Taufik		SATPAM
66	Khoirul Fathoni		SATPAM
67	Khoirul Maksumah		Pramubakti

8. Saran dan Perasarana Madrasah

Sarana dan prasaran di MTs N 1 Magelang terdiri dari:⁵⁵

1. Ruang Kelas ber-LCD
2. Ruang Kelas PK ber AC
3. Laborat :
 - a. Lab Komputer
 - b. Lab IPA
4. Masjid dengan kapasitas 900 Siswa
5. WC / Toilet
6. Perpustakaan
7. Area Olahraga :
 - a. Lapangan Sepak Bola
 - b. Lapangan Basket
 - c. Lapangan Lompat Jauh

⁵⁵ <https://mtsn1magelang.sch.id/pages/sarana-prasarana> diakses pada hari Ahad, 24 Maret 2024. Pukul 09:25.

- d. Lapangan untuk Upacara yang Luas
- 8. Area Parkir untuk Siswa dan Guru
- 9. Kantin
- 10. Gedung dan Ruang Kelas

C. Hasil Temuan Penelitain

Hasil wawancara peneliti akan menyajikan uraian data yang diperoleh melalui pengamatan yang dilaksanakan di lapangan, dan hasil wawancara yang telah dilakukan, maupun diskripsi informasi yang didapat lainnya. Uraian tersebut menggambarkan situasi dari penelitian di lapangan. Dimana peneliti mewancarai empat orang yaang menjadi informan, wawancara pertama dengan Bapak Gunartomo selaku kepala MTs N 1 Magelang beserta Ibu Fitrotun selaku waka kurikulum, ibu Asiyaningsih selaku waka humas, dan bapak Edi Muhd Muhtar Hakim selaku waka kesiswaan. Peneliti mendapatkan temuan sebagai berikut:

1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

- a. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang.

Berdasarkan temuan peneliti upaya menjadi strategi yang wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat dibidang pendidikan. Mulai dari kepala sekolah, bapak/ibu guru, tenaga kependidikan, atau orang-orang yang terlibat secara langsung dalam kegiatan sekolah. Proses yang menjadi tujuan keberhasilan pendidikan harus dilaksanakan atas dasar keputusan bersama.

Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin atau menjadi panutan utama bagi para guru, dan siswa di sekolah. Apapun yang dilakukan oleh

seorang pemimpin akan menjadi fokus utamanya. Oleh karena itu, kepemimpinan dan partisipasi langsung kepala sekolah akan memaksimalkan tercapainya tujuan dari belajar mengajar di sekolah.

Adapun upaya atau langkah yang dilakukan kepala madrasah MTs N 1 Magelang adalah manajemen sebaik mungkin, hal ini ditegaskan oleh bapak Gunartomo selaku kepala MTs N 1 Magelang. Contohnya seperti :

1) Perencana Kepala Sekolah

Sebelum melaksanakan pembelajaran atau proses belajar mengajar harus direncanakan dengan baik agar berjalan sesuai yang diinginkan. Perencanaan pembelajaran misalnya program tahunan, program semester, silabus, dan RPP dan sebagainya.

a) Mengadakan Program Kerja di Sekolah

Langkah awal sebelum melaksanakan proses pembelajaran adalah rapat internal mengenai pokok pembahasan program kerja. Bapak Gunartomo selaku bapak kepala madrasah senantiasa melaksanakan rapat program kerja sebelum para guru menjalankan tanggung jawabnya mengajar di sekolah. Diman didalam wawancara dengan Ibu Siti Asiyaningsih selaku ibu waka humas menegaskan sebagai berikut:

“Kepala madrasah itu melaksanakan rapat persiapan dan rapat koordinasi setiap menjelang tahun ajaran

baru. Untuk memastikan atau melakukan asisemen, kebutuhannya apa kemudian persiapan pemenuhannya apa, kemudian pada target sesuai visi, misi madrasah pasti melakukan”.⁵⁶

Kepala MTs N 1 Magelang memaksimalkan upayanya dengan memberikan panduan terlebih dahulu mengenai program kerja yang akan dilaksanakan atau diusulkan.

b) Memberikan Tugas Kepada Guru Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Guru.

Kepala sekolah harus bisa memberikan tugas para guru sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para guru atau berdasarkan latar belakang pendidikan para guru. Hal ini harus dilakukan sebelum para guru terlibat langsung dalam proses belajar mengajar. Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sesuai dengan latar belakang pendidikan, mereka turut menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Sehingga kinerja guru pun akan menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan guru yang dimiliki. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Edi Muhd. Muhtar Hakim selaku wakil kepala sekolah yaitu:

⁵⁶Dra. Siti Asiyarningsih, selaku wakil kepala sekolah wawancara pribadi di hari Sabtu, 27 Januari 2024. Pukul 08:21

“Semua harus sesuai, karena itu menurut Undang-undang. Karena klo tidak sesuai itu tidak bisa apalagi saat ini adanya kurikulum atau tunjangan profesi guru itu harus sesuai kalau tidak sesuai tidak bisa. Jadi kalo di sini ngajar harus S1, di sini harus sesuai kalau tidak sesuai tidak bisa”.⁵⁷

Dimana juga ditegas oleh ibu Fitrotun selaku waka kurikulum, beliau menegaskan sebagai berikut :

“kalo disekolah ngeri insyaallah kita sudah sesuai dengan bidangnya. Adanya latar belakang pendidikanya kemudian serdiknya insyaallah sudah sesuai”.⁵⁸

MTs N 1 Magelang merupakan sekolah yang berbasis sekolah Ngeri, dimana segala sesuatunya sudah di susun dengan baik, sesuai dengan undang-undang seperti tugas para guru harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Jika guru tidak sesuai maka tunjangan guru tidak akan bisa didapatkan.

c) Pengawasan dan Pemantauan Kinerja Guru

Pengawasan dan pemantauan kinerja guru yang dilakukan oleh bapak Gunartomo selaku bapak kepala madrasah yaitu dengan membuat LKH (Laporan Kinerja

⁵⁷Edi Muhd. Muhtar Hakim, S.Ag selaku waka kesiswaan, wawancara pribadi pada hari Sabtu, 27 Januari 2024, pukul 08:41.

⁵⁸Fitrotun Eko.M selaku waka kurikulum,wawancara pribadi pada hari Sabtu, 27 januari 2024, pukul 07:41.

Harian) diman setiap guru diwajiab membuat lopran setiap hari apa yang sudah guru lakukan. Kemudian dari LKH dirangkum menjadi LKAB (Laporan Kinerja Akhir Bulan) dimana setiap akhir bulan setiap guru harus mengumpulkan laporan tersebut dan harus meminta tanda tangan kepala madrasah. Dimana ditegaskan sebagai berikut:

“Untuk mengawasi dan memantau kinerja guru kami setiap hari LKH laporan kinerja harian kemudian dirangkum menjadi LKAB laporan kinerja akhir bulan. Setiap akhir bulan bapak ibu guru mengumpulkan dan harus dimeminta tanda pengesahan kepala madrasah. Kemudain juga ada SKP bapak ibu guru dan pegawai itu dibuat diawal tahun. Untuk tahun 2023 itu masih tahunan 2024 ini mulai triwulan. Dimulai dari kinerja diwujudkan ke SKP”.⁵⁹

Dimana ditegas oleh Ibu Siti Asiyarningsih selaku ibu waka humas, beliau menegaskan sebagai berikut:

“Kita senantiasa dilakukan pengawasan, ya dari pelaksanaan perencanaan, melakukan perencanaan dan melaksanakan dari perencanaan sehingga kita melakukan pengawasan, sehingga setelah melakukan pengawasan kita ada evaluasi, dan dari evaluasi ada analisis dan tindak lanjut. Contoh; pengawasannya 1. Pengawasan secara langsung bagaimana kinerja guru apakah sudah sesuai, misalnya jam kedua kelas 9 sudah sesuai, pengawasan kepala madrasah tidak bisa serta merta, karena tugas guru banyak. Tetapi melalui wakil kepala, guru piket, kan itu bsia tersambung. Itu pasti melakukan pengawasan dan misalnya jam pertama kelas mana yang belun terisi,

⁵⁹Drs. H. Gunartomo, M.Pd. selaku kepala MTs N 1 Magelang, wawancara pribadi pada hari Jumat, 16 Febuari 2024. Pukul 08:34.

siapa yang belum masuk makan terpantau oleh kepala madrasah”.⁶⁰

Dal ini menjelaskan bawah kepal madrasah MTs N 1 Magelang. Tidak hanya melakukan pengawsan dan pantauan dari laporan kinerja saja dimana kepala madrasah juga melakukan pengawasan secara langsung sebagaimana pernyataan di atas yang diberikan oleh Ibu Siti Asiyarningsih selaku waka humas.

2) Pengorganisasian Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Seseorang guru harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya sebab jika guru melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya atau kemampuannya akan memudahkan guru dalam menjalankan pekerjaannya atau menjalankan amanah yang sudah diberikan. Mislanya, seorang guru diberikan tugas mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakan pendidikan. Hal ini ditegaskan oleh kepala madrasah sebagai berikut:

a) Penempatan (Pemberian Tugas) Yang Sesuai Kepada Guru

“Ya, kita memberi tugas harus sesuai dengan profesinya atau sesuai dengan bidanya”.⁶¹

Dimana ditegas oleh Ibu Fitrotun selaku waka kurikulum, beliau menegaskan sebagai berikut:

“Ya harus. Kita sesuaikan dengan kapasitasnya. Kita dimanajemen, kepala sekolah dibantu empat waka,

⁶⁰Dra. Siti Asiyarningsih.

⁶¹Drs. H. Gunartomo, M.Pd.

saya kurikulum, ibu asih, humas, pak adi kesiswaan. Karena kita mempunyai ramble hampir seribu yaitu 936 jadi kita wakanya ada empat kalo di SMP hanya ada satu waka. Kemudian penempatan jobdes dan yang lain pun sesuai dengan latar belakang pendidikan misalnya untuk petugas perpus mempunyai sertifikat perpus, kepala leb IPA memiliki sertifikat leb IPA”.⁶²

Dimana guru sudah ditugaskan dimata pelajaran masing-masing sesuai keahlian, selain penempatan mata pelajaran yang sesuai penempatan jobdes yang lain disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, hal tersebut juga telah dilakukan di MTs N 1 Magelang. Ini menjadi strategi atau cara agar prose belajar mengajar berjana dengan baik.

b) Melengkapai Sarana Dan Prasarana Di Sekolah

Selain upaya yang tertera diatas ada yang perlu diperhatikan yaitu dari fasilitas atau sarana dan prasaran, dimana adanya fasilitas atau sarana dan prasaran yang lengkap atau yang memadai dapat memerikan kenyamanan bagi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik.

Sarana pendidikan adalah segala sarana atau perlengkapan yang digunakan untuk menunjang langsung kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

⁶² Fitrotun Eko.M.

Karena fasilitas yang ada di sekolah secara tidak langsung mendukung proses pendidikan atau belajar mengajar, seperti halaman, taman, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, ruang komputer, lapangan, dll.

MTs N 1 Magelang sudah berusaha memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari fasilitas atau sarana dan prasarana sesuai kebutuhan yang seharusnya disediakan di sekolah. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Gunartomo selaku bapak kepala madrasah MTs N 1 Magelang sebagai berikut:

“Ya, untuk pembelajaran buku pegangan guru kemudian alat-alat praktek untuk pembelajaran dan juga kami siapakan kelas digital, disitu bisa melaksanakan pembelajaran secara online dan kami baru ada dua kelas digital namun untuk laptop komputernya tiga ruang yang kapasitasnya per ruang ada 32 sehingga dengan cadangan hampir seratusan untuk tiga ruang tersebut. Kemudian untuk sarana ekstra ada gamelan, ada deramben ada robotik, ada roket air, ada rebana kemudian ekstra yang lain seperti olahraga ada badminton dan bulu tangkis, tenis meja, dan lapangan. Alhamdulillah dari tahun 2020 kami sudah memiliki lapangan walaupun belum setandar internasional namun untuk kepentingan olahraga anak-anak insyallah sudah hampir mencukupi”.⁶³

Dimana ditegaskan oleh Ibu Siti Asiyarningsih selaku waka humas, beliau menegaskan sebagai berikut:

“Ya. Untuk memperlancar dan supaya kita tugasnya tidak terhalang oleh apapun, segala sesuatu

⁶³Drs. H. Gunartomo, M.Pd.

disediakan oleh madrasah atas perintah kepala madrasah. Kita setiap akhir tahun kita melakukan evaluasi diri madrasah, nah dari evaluasi diri madrasah nah nanti akan kelihatan kebutuhannya apa saja, dari kebutuhan itu nanti akan direncanakan jangka panjang dan dalam jangka menengah serta dalam jangka pendek. Jangan pendek itu namanya rencana keraja tahunan itu menjangkupi program kerja, keperluan yang mendukung, kemudian nanti tujuannya hasilnya itu apa, pertahun itu apa. Contoh 1 saya guru bimbingan konseling ya ruangan bimbingan yang memadai, kemudian alat-alat bimbingan yang memadai seperti; printer, dan saya selaku humas saya difasilitasi segala jenis kamera, alat kehumasan seperti dron dan sebagainya kemudian alat sistem, itu kan merupakan fasilitas yang diberikan madrasah atas kepemimpinan madrasah”.⁶⁴

Dimana untuk memperlancar dan mencegah halangan dalam menjalankan tugas belajar mengajar, segala sesuatu kebutuhan madrasah disediakan oleh madrasah atas perintah kepala madrasah. Dengan itu para guru sudah merasakan fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan madrasah.

3) Pelaksanaan Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Tahap pasca perencanaan, yaitu tahap awal sebelum pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan pengelompokan setiap tugas sesuai dengan kemampuan guru, tahap pelaksanaan merupakan pelaksanaan langsung

⁶⁴Dra. Siti Asyaningsih.

kepala sekolah ke beberapa bentuk-bentuk upaya meningkatkan kinerja guru sehubungan dengan penerapan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah MTs N 1 Magelang, sebagai berikut:

a) Menjalani Kerjasama atau Komunikasi Yang Baik Dengan Guru

Menciptakan kerjasama atau komunikasi yang baik dengan guru merupakan upaya penting kepala sekolah tidak hanya untuk mencapai tujuan proses pembelajaran, tetapi juga untuk menjamin keselarasan tahapan proses belajar mengajar. Komunikasi yang baik penting untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini ditegaskan oleh kepala madrasah MTs N 1 Magelang yaitu:

“Ya kita seriang adakan musyawarah kemudian bahasane tukar pikiran, masukan. Ini kita sampaikan ketika supervisi kelas, kemudian disitu kami lakukan monitoring kemudian tindak lanjut itu yang terkait dengan akademis kemudian yang terkait non akademis kami sering memanggil, minta masukan terkait kemajuan madrasan dan terkait evaluasi”.⁶⁵

Kepala madrasah tidak hanya sekedar memantau perkembangan, kekurangan, memastikan ketersediaan tempat dan prasarana, namun penting untuk melihat kondisi dan peduli dengan para guru. Memberikan dukungan dan dorongan, memberikan ruang penasehatan merupakan upaya

⁶⁵ Drs. H. Gunartomo, M.Pd.

terbuka kepala sekolah bagi para guru maupun staf pengajar yang lain.

“Kita senantiasa koordinasi untuk menyampaikan laporan kegiatan yang sudah berlangsung satu minggu sekali, kalo kepala madrasah dengan beberapa guru itu satu minggu sekali, klo dengan semua guru itu kadang dua minggu sekali sesuai dengan kebutuhan pasti itu akan melaporkan apa yang sudah dilaksanakan, kejadian apa, kemudian solusinya apa, kemudian merencanakan, klo perencanaan yang tahunan itu otomatis tapi sekarang ada klo perintah itu pasti dalam koordinasi pasti direncanakan kapan, bagaimana melaksanakannya, siapa saja yang bertugas, bagaimana pendanaan dan hasil yang bagaimana yang diinginkan pasti itu ada koordinasikan, pasti ada kontrol, ada koordinasi, ada evaluasi, dan pasti ada tindak lanjut”.⁶⁶

Komunikasi dan komunikasi kepala sekolah dengan guru atau antar guru hendaknya berjalan dengan baik agar pembelajaran berjalan lancar. Karena akan terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di sekolah sehingga kepala sekolah atau para guru merasa nyaman dan santai dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Karena kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas seluruh kegiatan sekolah dan berusaha menciptakan hubungan komunikasi yang baik di lingkungan sekolah.

b) Menjadi Contoh yang Baik

⁶⁶ Dra. Siti Asiyarningsih.

Dalam hal ini Kepala Sekolah haru memberikan teladan yang baik dengan melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, serta berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin adalah teladan yang paling penting bagi para pengikutnya. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Gunartomo, selaku bapak kepala madrasah MTs N 1 Magelang sebagai berikut:

“Kita melaksanakan dengan pos prosedur oprasonal sekoah/madrasah yang sudah kita sepakati bersama yang dimualai dari jam kerja, maupun tatakrama, kemudian akhlak, etetut, kemudian penampilan kemudian cara pelayanan pada anak kita contohkan misalnya dipagi hari sebelum jam 7 kita sudah harus disekolah siap dimadrasah bahkan kalau memungkinkan kami ikut melayalani anak-anak di pintu gerbang”.⁶⁷

Hal itu telah dilaksanakan oleh kepala madrasah MTs N 1 Magelang, dimana kepala madrasah memberikan contoh dengan ikut serta melaksanakan pos prosedur oprasonal madrasah. Hal itu juga dipertegas oleh Ibu Siti Asiyarningsih selaku waka humas sebagai berikut:

“Ya, senantiasa memeberiakn contoh yang baik, berangkat pagi, disiplin, ya senantiasa memotivasi senantiasa mengontrol”.⁶⁸

⁶⁷ Drs. H. Gunartomo, M.Pd.

⁶⁸ Dra. Siti Asiyarningsih

Hal ini membuktikan bahwa kepala madrasah MTs N 1 Magelang benar-benar sudah memberikan contoh kepada para guru.

c) Memberikan Motivasi Dan Dukungan Untuk Para Guru

Selain memberikan kenyamanan, melengkapi sarana dan prasarana, dan terjalin kerjasama yang baik dengan para guru. Bapak kepala madrasah yaitu Bapak Gunartomo pun berusaha memberikan semangat atau dukungan. Berbagai insentif, misalnya untuk memberikan semangat kepada para guru. Hal ini ditegaskan sebagai berikut:

“Untuk memotivasi bahwa kita samapaikan kepada guru bahwa tugas di madrasah ini kita niat dengan ibadah. Dengan kita niat ibadah maka semua yang kita lakukan insyallah terhitung dengan amal kita. Dan tidak hanya sekedar lepas bandrol, kita pelayanan aksimal, totalitas, profesional”.⁶⁹

Dimana kepala madrasah memberikan motivasi kepada para guru dengan menyampaikan bahwa tugas di madrasah harus diniati dengan ibadah agar terhitung dengan amal ibadah agar tidak mersa tugas yang telah diberikan oleh madrasah tidak hanya totalitas atau sekedar lepas bandrol. Hal ini juga ditegaskan oleh ibu Fitrotun selaku waka kurikulum, menegaskan sebagai berikut:

⁶⁹Drs. H. Gunartomo, M.Pd.

“Senantiasa bapak kepala sekolah/madrasah memberi motivasi misalnya untuk guru-guru muda dan tua. Guru tua agak lemot tapi tetap diberikan semangat dan jika tidak bisa disuruh bertanya yang muda karna kita apa-apa rapot digital saling asa asuh”.⁷⁰

Selain memberikan motivasi kepala madrasah MTs N 1 Magelang juga senantiasa memberikan dukungan dengan memberikan semangat pagi para guru yang senior atau guru yang lebih tua yang masih kesusaha dalam sistem digital agar bertanya atau belajar lagi kepada guru muda atau yang lebih menguasai sistem digital.

d) Memberikan Pembinaan Dan Bimbingan Bagi Para Guru

Pembinaan adalah salah satu hal yang harus dilakukan oleh seseorang kepala sekolah. Bapak Gunartomo memberikan bimbingan dengan memberikan motivasi kepada guru-guru yang masih belum semangat dalam proses pembelajaran agar lebih semangat. Dalam memberikan bimbingan (motivasi) tersebut berjalan secara berkelompok guru disetiap bulannya, dan secara individu jika benar-benar dibutuhkan. Hal ini ditegaskan oleh bapak Edi Muhd. Muhtar Hakim selaku waka siswaan, sebagai berikut:

“Semua bapak/ibu guru ada binaan yang diberikan kepala sekolah baik itu dalam petik memberi motivasi, untuk lebih semangat, atau dia itu kurang semangat. Itu termasuk binaan yang diberikan

⁷⁰ Fitrotun Eko.M.

kepala madrasah dan kepala madrasah di hari-hari tertentu kita dipanggil entah itu kelompok atau personil untuk memberikan bimbingan klo bulan itukan menyeluruh atau secara umum namun akan mengkerucut ketika kita dipanggil secara berkelompok atau personal”.⁷¹

Di MTs N 1 Magelang juga melakukan bimbingan dengan mengikut sertakan guru dalam diklat agar memenuhi kebutuhan kewajiban. Hal ini juga dikuatkan oleh bapak kepala MTs N 1 Magelang sebagai berikut:

“Mengmbeangkan provesi bapak ibu guru yang sekarang untuk tahun 2024 untuk kebutuhan bapak ibu guru sudah sertifikasi ditahun 2025 ini wajib disatu semester mengikuti diklat pengembangan diri dengan metode onlain itu diplatform pintar. Minimal bapak ibu guru disatu semester mengikuti pelatihan itu untuk memenuhi kebutuhan kewajiban 2025”.⁷²

4) Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pengawasan merupakan suatu proses pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pengawasan memberi nilai pada aktivitas guru.

a) Melakukan Kunjungan Kelas

Kepala madrasah MTs N 1 Magelang harus melakukan kunjungan kelas untuk melayani guru dan siswa. Selain itu, bapak kepala madrasah menjadikan kujungan

⁷¹ Edi Muhd. Muhtar Hakim, S.Ag

⁷² Drs. H. Gunartomo, M.Pd

kelas menjadi pengawasan yang dilakukan untuk menjelaskan ruang lingkup manajemen kelas dan pengelolaan kelas serta wujud keberhasilan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Tugas kepala madrasah sekolah adalah memantau dan mengevaluasi kegiatan guru. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Gunartomo selaku kepala madrasah, sebagai berikut:

“Untuk kunjungan kelas kita buat tiam tidak hanya kepala madrasah sendiri. Kalo kepala madrasah sendiri sudah terjadwal mungkin tiba-tiba ada undangan keluar dinas yang lebih penting lebih tinggi lebih urjen maka kami membentuk tiam untuk kunjungan kelas kami bagi beberapa bahkan setiap mapel sudah ada koordinatornya kemudian kami buat koordinatornya kami buat tiam menjadi supervaisernya. Jadi misal nya kepala madrasah ada tugas diluar maka tidak masalah karena sudah ada yang mengawal”.⁷³

Kepala MTs N 1 Magelang telah membuat tiam untuk melaksanakan kunjungan kelas, bahkan setiap mapel sudah sudah ada kordinator untuk melakukan kunjungan kelas.

b) Melakukan Observasi Kelas

Observasi yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Magelang termasuk sama ketika melakukan kunjungan kelas, disitulah kepala madrasah saat melakukan kunjungan kelas juga melakukan observasi kelas setelah semua data

⁷³ Drs. H. Gunartomo, M.Pd

didapatkan kepala madrasah melakukan diskusi tindak lanjut atas kinerja guru yang ditemui saat melakukan kunjungan kelas. Dan kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas beserta observasi minimal satu semester satu kali. Hal ini ditegaskan oleh kepala MTs N 1 Magelang sebagai berikut:

“Kami minimal satu semester itu satu kali. Kami juga masuk kunjungan kelas kemudian tindak lanjut kita diskusikan dengan bapak ibu guru yang kami kunjungi”.⁷⁴

c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi adalah proses penyediaan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan atau merencanakan program selanjutnya. Evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah MTs N 1 Magelang, dengan menggunakan aplikasi dan nilai yang harus dicapai minimal B. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Gunartomo selaku kepala madrasah sebagai berikut:

“Mengevaluasi dengan ekin diakhir tahun kami melakukan penilaian dengan aplikasi minimal kinerja bapak ibu guru itu baik”.⁷⁵

Selain mengevaluasi kepala madrasah MTs N 1 Magelang kepala madrasah memberikan umpan balik terhadap kinerja guru. Jika kinerja guru baik maka akan

⁷⁴*Ibid.*

⁷⁵*Ibid.*

diberi nilai baik jika belum memenuhi akan tetap terus didorong untuk menjadi lebih baik. Ditegaskan oleh Ibu Siti Asiyarningsih selaku waka humas sebagai berikut:

“Upanbaliknya dinilai skp, dimana kinerja guru dinilai jika kinerjanya baik ya kepala madrasah memberikan nilai yang baik. Jadi ya benar-benar bagai yang prestasi baik maka dinilai baik, jika yang belum ya didorong tapi jika memberikan panisment itu jarang hanya pembinaan yang diberikan”.

Selain mengevaluasi kinerja guru dan umpan balik terhadap kinerja guru kepala madrasah juga memberikan apresiasi terhadap kinerja guru yang berprestasi dengan memberikan penghargaan. Jika guru yang belum mendapatkan hal tersebut juga diberikan semangat supaya lebih baik lagi. Hal ini juga ditegaskan oleh waka humas sebagai berikut:

“Kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang prestasi berupa surat penghargaan, lalu bagaimana guru yang belum ya diberi semangat supaya lebih berprestasi”.

2. Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Banyak permasalahan yang mempengaruhi dunia pendidikan yang masih memerlukan perhatian semua pihak. Mulai dari kualitas tenaga pengajar yang belum mencapai tujuan pengajaran, dan permasalahan

kesejahteraan guru. Hal ini sering dianggap tidak sinkron, sehingga membuat kepala sekolah ragu-ragu untuk menerapkan kebijakannya.

Faktor lain yang mempengaruhi dukungan masyarakat dan orang tua juga menjadi tantangan bagi kepala sekolah. Seringkali ditemukan bahwa program sekolah tidak sepenuhnya didukung oleh masyarakat dan orang tua, sehingga sekolah tidak dapat berkembang secara maksimal.

Dapat dikatakan bahwa kendala terbesar adalah kualitas dan kualifikasi guru, mulai dari guru yang kurang memiliki keterampilan untuk mengajar mata pelajaran tertentu, hingga rendahnya profesionalisme guru itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MTs N 1 Magelang mengenai hambatan atau kendala dalam meningkatkan kinerja guru, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Hambatan yang dihadapi adalah bapak ibu guru yang rata-rata usia menjelang purna dan aplikasi digital agak keteter dia ada di zona aman klo tidak sering dikarepke kurikulum bisa berubah tapi pola ngajar cara mengajarnya kadang masih sama. Hambatan yang lain yaitu internet ya kita sudah menyediakan kapasitasnya namun jika dipakai secara bersamaan banyak makan sering menjadi kendala”.⁷⁶

Berdasarkan paparan hasil wawancara dapat penulis simpulkan mengenai kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain seperti kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur tua yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode

⁷⁶ *Ibid.*

mengajar yang masih monoton.dan adanya sarana yang belum memadai seperti kouta internet walaupun sekolah sudah berusaha memberikan yang terbaik tapi masih saja terkedala saat internet dipakai secara bersamaan akan menyebabkan jaringan internet tidak setabil.

3. Solusi Alternatif Untuk Mengatasi Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Seteiap hal terdapat masalah atau kendala, seperti ketika pemimpin sedang melaksanakan tanggung jawabnya pasti dilibatkan atau dihadapkan dengan masalah. Seorang pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah, kepala sekolah pasti sering dihadapkan dengan masalah, tetapi sebagai seorang pemimpin harus bisa mencari solusi alternatif atau jalan keluar dari masalah tersebut.

Dengan adanya solusi alternatif maka masalah akan mudah dipecahkan atau dapat menyelesaikan permasalahan. Dengan itu kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang, akan bisa di pecahkan dengan solusi alternatif.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah MTs N 1 Magelang, mengenai Solusi alternative untuk mengatasi hambatan peran kepala sekolah dalam meningkatakan kinerja guru di MTs N 1 Magelang, sebagai berikut:

“Solusi alternatifnya sering mengadakan dari bapak ibu guru itu kami menyiapkan satu anak muda dan yang jiwa muda untuk mendampingi dalam rangka meningkatkan kenerjanya dalam membuat perngkat yang butu aplikasi, perangkat yang tidak hanya monoton membaca buku pola untuk mengajarnya jadi kami menyiapkan satu teim. Saya punya sepuluh

personil dari teim, teim perubahan ke kelas pembelajaran digital kita kumpulkan dari guru tersebut misalnya ada yang sudah mampu untuk mengawal teman-temannya satu rumpung maka kami susah tidak beri dari teim dari yang mengawal ke kelas digital. Solusi alternatif guru yang mengajarnya masih sama maka kami sering mengadakan berifing keruang guru mengadakan masukan dan meningkatkan dan memang sesuai dengan tuntutan kementriann agama yang mendengunkan pelayanan digital. Sedangkan untuk urusan kouta tersebut sekarang alhmdulillah diprogram khusus ini program bahasa kelas riset ini sudah alhmdulillah sudah kita tingkatkan kouta internetnya. Pada garis besarnya bahwa seorang kepala sekolah atau kepala madrasah beda dengan kepala kantor. Kalo kepala kantor itu datang, kerjakan, maka pekerjaan itu selesai. Klo kepala madrasah itu tidak bisa karena figur itu dilihat dijadikan acuan dijadikan figur contoh. Klo kepala sekolah masih dibutuhkan itu dan bahasnya klo pingin telurnya diengkrimi jangan ngengkremit bola bali ditinggal ngadek otomatis klo sering telurnya ditinggal tidak diengkremit maka tidak akan netes”⁷⁷

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan mengenai Solusi alternative untuk mengatasi kendala atau hambatan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru diatas yaitu pertama, kepala madrasah membentuk team sukses yaitu anak muda yang ahli diaplikasi digital untuk mengatasi guru yang kesulitan dibidang aplikasi digital khususnya guru-guru yang sudah berumur lebih tua, kedua, kepala madrasah selalu mengadakan berifing yang bertujuan untuk memberi masukan-masukan, ketiga, kepala madrasah memberikan kouta tambahan khususnya pada kelas bahasa dan riset. Kemudian kepala sekolah menyampaikan bahwa kepala sekolah adalah orang yang menjadi panutan atau contoh bagi semua yang ada di sekolah. Kepala sekolah orang yang sangat dibutuhkan di sekolah harus bisa mengayomi mulai dari guru, siswa dan semua yang ada di lingkungan sekolah.

⁷⁷ *Ibid.*

D. Pembahasan Temuan Penelitian

1. Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya merupakan strategi, yang menjadi rencana belajar mengajar. Dan ketika dilakukan wawancara mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, maka banyak yang dapat dijadikan temuan, termasuk upaya yang dilakukan kepala sekolah. Dimana upaya yang telah dilakukan termasuk dari sistematis upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Hasil temuan penelitian dibahas sebagai berikut:

1) Perencanaan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memajemen segala hal yang berkaitan dengan sekolah, termasuk perencanaan. Bapak Gunartomo melakuakn perencanaan mulai dari penempatan guru dan peningkatan kinerja para guru.

a) Melakukan Rapat Program Kerja di Sekolah

MTs N 1 Magelang melaksanakan rapat program kerja di sekolah, bertujuan untuk memastikan atau melakukan asismen, serta melakukan evaluasi guru dan evaluasi madrasah. melihat kebutuhannya, kemudian persiapan pemenuhannya, kemudian pada target sesuai visi, misi madrasah.

b) Memberikan Tugas Guru Sesuai Dengan Kemampuan yang Dimiliki Guru

MTs N 1 Magelang merupakan sekolah yang berbasis sekolah Negri, dimana segala sesuatunya sudah disusun dengan baik

sesuai dengan undang-undang seperti tugas para guru harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Jika guru tidak sesuai maka tunjangan profesi guru tidak akan bisa didapatkan. Dan apabila guru diberikan tugas tidak sesuai kemampuan yang dimiliki guru maka akan menyulitkan guru dalam proses belajar mengajar.

c) Pengawasan dan Pemantauan Kerja Guru

Pengawasan dan pemantauan kerja guru di MTs N 1 Magelang yang dilakukan oleh Bapak Gunartomo selaku kepala madrasah yaitu setiap guru harus membuat laporan atas apa yang sudah dikerjakan setelah itu setiap guru harus meminta tanda tangan kepala madrasah untuk dipikasa. Selain itu pemantauan kerja guru secara langsung juga dilakukan oleh kepala madrasah walaupun tidak dilakukan semuanya oleh kepala madrasah, dimana kepala madrasah dibantu oleh wakil kepala dan guru piket untuk melakukan pantauan kerja guru, setelah itu juga dilakukan evaluasi disitu dilakukan analisis dan tindak lanjut.

2) Pengorganisasian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mencakup misalnya. menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan, tugas-tugas yang sesuai dengan kualifikasi yang akan diberikan, dan pada tahap ini kepala sekolah akan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang direncanakan dan memberikan tugas untuk guru..

a) Penempatan (pemberian tugas) yang Sesuai Kepada Guru

Maksud dari penempatan (pemberian tugas) yang tepat bagi guru adalah guru diberi amanah atau kepercayaan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah Bapak Gunartomo menempatkan guru sesuai dengan profesinya, dan memberikan tugas sesuai kemampuan latar belakang pendidikan. Hal ini memudahkan proses belajar mengajar, karena guru yang menguasai bidangnya akan menjalankan tugasnya dengan maksimal.

b) Melengkapi Sarana dan Prasarana di Sekolah

Sarana pendidikan adalah segala sarana atau perlengkapan yang digunakan untuk menunjang langsung kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena prasarana secara tidak langsung menunjang proses pendidikan atau proses belajar mengajar, seperti halaman, lapangan, ruang komputer, ruang kantor, ruang kelas, tempat parkir, toilet, dan lain-lain. Dengan itu sarana dan prasarana tidak hanya memberikan kenyamanan namun juga membantu dalam proses belajar mengajar. Bapak Gunartomo selaku Kepala MTs N 1 Magelang, berupaya menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan bagi guru dan siswa di lingkungan sekolah.

3) Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan kinerja Guru

Adapun upaya selanjutnya adalah melalui pelaksanaan. Melakukan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Dengan melakukan beberapa upaya kepala sekolah, seperti:

a) Menjalin Kerja Sama yang Baik dengan Guru

Menjalin kerjasama dengan guru merupakan hal yang perlu dilakukan, dan sebagai kepala sekolah harus bekerjasama dengan guru atau orang-orang di lingkungan sekolah. Karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap proses belajar mengajar. Salah satunya adalah sering mengadakan musyawarah dan saling tukar pemikiran atau kolaborasi hal itu merupakan salah satu cara untuk menciptakan komunikasi baik antara guru maupun siswa. Komunikasi yang baik memberikan kesan bahwa para guru leluasa meminta saran atau menyelesaikan program jika ada sesuatu yang mulai menjadi kendala bagi para guru.

b) Menjadi Contoh yang Baik

Dalam hal ini kepala sekolah sudah berusaha memberikan contoh yang baik, melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional serta berakhlak mulia. Karena setiap pemimpin adalah teladan yang paling penting bagi para pengikutnya.

c) Memberikan Motivasi dan Dukungan untuk Guru

Selain memberikan kenyamanan, dan menciptakan sarana dan prasarana juga terjalin kerjasama yang baik dengan kepala madrasah yaitu Bapak Gunartomo berusaha memberikan semangat

atau dukungan. Misalnya dengan menanamkan didalam diri para guru bahwa selaga pekerjaan ini diniatkan sebagai ibadah agar apapun yang dikerjakan dapat dihitung ibadah. Selain itu bapak kepala sekolah juga mendukung untuk melanjutkan setudi kejenjang yang lebih tinggi.

d) Memberikan Pembinaan dan Bimbingan untuk Guru

Pembinaan adalah salah satu hal yang harus dilakukan oleh seseorang kepala sekolah. Bapak Gunartomo memberikan bimbingan dengan memberikan motivasi kepada guru-guru yang masih belum semangat dalam proses pembelajaran agar lebih semangat. Dalam memberikan bimbingan (motivasi) tersebut berjalan secara berkelompok guru disetiap bulannya, dan secara individu jika benar-benar dibutuhkan.

Di MTs N 1 Magelang juga melakukan bimbingan dengan mengikut sertakan guru dalam diklat agar memenuhi kebutuhan kewajiban.

4) Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pengawasan merupakan suatu proses pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pengawasan memberi nilai pada aktivitas guru.

a) Melakuakan Kunjungan Kelas

Kunjungan kelas merupakan hal yang harus dilakukan oleh seseorang kepala sekolah. Kunjungan kelas yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Magelang yaitu dengan membentuk tim untuk

melakukan kunjungan kelas. Bahkan setiap mata pelajaran sudah ada koordinatornya.

b) Melakukan Observasi Kelas

Observasi yang dilakukan oleh kepala madrasah MTs N 1 Magelang termasuk sama ketika melakukan kunjungan kelas, disitulah kepala madrasah saat melakukan kunjungan kelas juga melakukan observasi kelas setelah semua data didapatkan kepala madrasah melakukan diskusi tindak lanjut atas kinerja guru yang ditemui saat melakukan kunjungan kelas. Dan kepala sekolah melaksanakan kunjungan kelas beserta observasi minimal satu semester satu kali.

c) Mengevaluasi Kinerja Guru

Evaluasi adalah proses penyediaan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan atau merencanakan program selanjutnya. Evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah MTs N 1 Magelang, dengan menggunakan aplikasi dan nilai yang harus dicapai minimal B.

Kepala madrasah juga memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan oleh guru. Jika guru melakukan pekerjaan dengan baik maka kepala madrasah juga memberikan nilai yang baik, jika guru yang belum bekerja dengan baik maka akan diberikan motivasi atau dukungan agar tumbuh rasa semangat berkerja dengan baik.

Selain itu. Kepala madrasah juga memberikan apresiasi terhadap guru yang berprestasi atau memiliki kemampuan yang lebih. Kepala madrasah memberikan sertifikat penghargaan. Bagi guru yang belum juga diberikan dukungan agar bisa lebih baik lagi.

2. Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang yaitu seperti kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode mengajar yang masih monoton. dan adanya sarana yang belum memadai seperti kuota internet walaupun sekolah sudah berusaha memberikan yang terbaik tapi masih saja terkedala saat internet dipakai secara bersamaan akan menyebabkan jaringan internet tidak stabil.

3. Solusi Alternatif dalam Mengatasi Kendala atau Hambatan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang

Solusi alternatif untuk mengatasi kendala atau hambatan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang yaitu pertama, kepala madrasah membentuk team sukses yaitu anak muda yang ahli di aplikasi digital untuk mengatasi guru yang kesulitan di bidang aplikasi digital khususnya untuk guru-guru yang sudah berumur lebih tua. Kedua, kepala madrasah selalu mengadakan berfing yang bertujuan untuk memberi masukan-masukan, ketiga, kepala madrasah memberikan kuota tambahan khususnya pada kelas bahasa dan riset.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di MTs N 1 Magelang tentang “Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru” dapat diambil beberapa kesimpulan. Maka kesimpulan tersebut peneliti paparkan sebagai berikut:

- 1) Kepala MTs N 1 Magelang telah melakukan upaya-upaya dengan baik dalam meningkatkan kinerja guru. Seperti melakukan perencanaan yang baik, membina hubungan baik dengan guru, dengan menyediakan ruangan dan sarana prasarana yang sesuai kebutuhan para guru. Mengevaluasi dan memantau kinerja guru.
- 2) Kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang yaitu seperti kemampuan guru senior atau guru yang sudah berumur yang masih kesulitan dalam aplikasi digital, dan metode mengajar yang masih monoton, dan adanya sarana yang belum memadai.
- 3) Solusi alternatif yang diberikan yaitu pertama, kepala madrasah membentuk team sukses yaitu anak muda yang ahli diaplikasi digital. Kedua, kepala madrasah selalu mengadakan berifing. Ketiga, kepala madrasah memberikan kouta tambahan khususnya pada kelas bahasa dan riset.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, berikut adalah saran dari peneliti kepada pihak yang terkait agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran di masa mendatang:

1. Saran untuk Guru

Diharapkan kepada guru untuk terus mengoptimalkan dan mengembangkan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan.

2. Saran untuk Kepala Madrasah

Diharapkan kepala sekolah dapat mengembangkan upaya lain sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang baik.

3. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini sebaiknya dijadikan sebagai referensi dan sumber pembelajaran bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik-topik yang relevan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo. *Manajemen pendidikan karakter di sekolah (konsep dan praktik implementasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Ajepri, Feska, Octa Vienti, dan Rusmiyati Rusmiyati. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2022, 130–49. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>.
- Alhabsyi, Firdiansyah, Sagaf S. Pettalongi, dan Wandu Wandu. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): 11–19. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.898>.
- Amrullah, Fairuzabadi, dan Mohamad Joko Susilo. "Identifikasi sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan sekolah adiwiyata di SMA Negeri Kota Yogyakarta." *Symposium of Biology Education (Symbion)* 2, no. March (2019). <https://doi.org/10.26555/symbion.3554>.
- Angga, Angga, dan Sopyan Iskandar. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>.
- Dr. Supardi, M. Pd., Ph.D. *kenerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016, 2016.
- E. Mulyasa. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Mulyasa, E. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Faqihudin, Muhammad. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1, no. 1 (1970): 51–63. <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>.
- Feralys Novauli. M. "KOMPETENSI GURU DALAM PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR PADA SMP NEGERI DALAM KOTA BANDA ACEH." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 3, no. 1 (2015): 23.
- Habe, Hazairin, dan Ahiruddin Ahiruddin. "Sistem Pendidikan Nasional." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis* 2, no. 1 (2017): 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>.
- Hanafiah, Muhammad Ali. "Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Dan Supervisor." *Hikmah* 15, no. 1 (2018): 86–92.
- Handayani, Trikinasih, dan M. Joko Susilo. "DIDAERAHISTIMEWA YOGYAKARTA HEADMASTERS' LEADERSHIP, ITS EFFECTIVENESS AND ROLE TOWARD THE IMPLEMENTATION OF CURRICULUM 2004" 3 (2006): 12–16.
- Hardono, Hardono, Haryono Haryono, dan Amin Yusuf. "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Educational Management Journal* 6, no. 1 (2017): 26–33.

<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>.

Hasibuan, Putri Aisyah, Dwi Sundari Miati, Fitriana Dewi Rahmadhani, Anita Putri Romadhoni, dan Siti Islamiati Wargono. "Teknik Supervisi Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 2–21.

Hazmi, Nahdatul. "Tugas Guru Dalam Proses Pembelajaran." *journal of education and intruction* 2, no. 2 (n.d.): 59.

Huberman, Miles. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: universitas Indonesia Press, 1992.

Imam Wahyudi. *Pengembangan pendidikan : strategi inovatif dan kreatif dalam mengelola pendidikan secara komprehensif*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya., 2012.

indrawan ws. *kamus lengkap bahasa Indonesia*. Jombang: lintas media, n.d.

Kartomo, Andhika Imam, dan Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (2016): 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.

Margono, S. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Maros, Hikma, H, dan Sarah Juniar. "PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU." Maros, H., H, & Juniar, S. (2016). PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN. 1–23. AN MUTU PENDIDIKAN," 2016, 1–23.

Muhammad Munawir Pohan. "KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DAN PEMIMPIN PENDIDIKAN." *Jurnal ANSIRU PAI* Vol. 3, no. N o. 1. (n.d.): 87.

Mukaromah, Fauzi. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2020): 1689–99.

Nasional, praturan menteri pendidikan no 13 tahun 2007. "standar kepala sekolah/madrasah." *pendidikan* 2, no. 8 (2007): 132–37.

Nilda, Nilda, Hifza Hifza, dan Ubabuddin Ubabuddin. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar." *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 3, no. 1 (2020): 12–18. <http://www.jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/view/160%0A> <http://www.jurnal.staidagresik.ac.id/index.php/attadrib/article/download/160/101>.

Nurasmi, Yulia. "Pentingnya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Stkip Muhammadiyah Bogor*, no. 106 (2019): 1–22.

Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Proposional*. Diedit oleh Ar-Ruzz Media.

yogyakarta, 2010.

Paudi, Sulistia, Ikhfan, dan Arifin Sukung. “Jurnal Manajemen Pendidikan Kinerja Wakil Kepala Sekolah Menengah Pertama dilihat dari Tugas Pokok dan Fungsinya Performance of The Vice Principals of Junior High Schools Viewed from Their Main Duties.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 192–205.

poewadarminta. *kamus umum bahasa indonesia*. jakarta: balai pustaka, 1991.

RI, Departemen Agama. *Al-Quran dan Terjemahannya*. 7 ed. Bandung, 2014.

Rohim, Nur, dan Khotibul Umam. “Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember.” *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 1, no. 3 (2020): 229–41. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>.

sekertariat negara RI. *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2007.

———. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. jakarta, 2005.

———. *Undang-undang republik indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. jakarta: Sekretariat Negara RI, 2003.

Siagian, Sondang P. *Teori dan praktek kepemimpinan*. jakarta: PT.Rineka Cipta, 2010.

Siahaan, Amiruddin. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Quantum teaching (Ciputat press group), 2006.

Siprihatningrum, Jamil. *guru profesional pedoman kinerja, kualifikasi, & kompetensi guru*. yogjakarta: Ar-Ruzz, 2016.

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, 2021.

Sunhaji. “KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru).” *jurnal pendidikan* II, no. 1 (2014).

Susilo, Muhammad Joko. “Strategi Menciptakan Budaya Sekolah Yang Kondusif Melalui Paradigma Sekolah-Sekolah Unggul Muhammadiyah.” “*Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0*,” no. July 2016 (2016): 9.

Unknown. “Faktor pendukung, penghambat, peluang dan tantangan guru-guru dalam mewujudkan kinerjanya yang profesional.” *Blogger*, n.d. <https://nopitaanggraini.blogspot.com/2014/10/faktor-pendukung-penghambat-peluang-dan.html>.

Usman, Husaini. “Peranan dan Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah.” *Jurnal Ptk*

Dikmen 3, no. 1 (2014): 4–14.
[http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan dan Fungsi Kepala dan Madrasah Sekolah Jurnal Tenaga Kependidikan Vol. 3 No. 1 April 2014.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/130683974/lainlain/Peranan%20dan%20Fungsi%20Kepala%20dan%20Madrasah%20Sekolah%20Jurnal%20Tenaga%20Kependidikan%20Vol.%203%20No.%201%20April%202014.pdf).

Wahyudi. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam organisasi pembelajar (learning organization)*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Werang, Basilius Raden. “Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah , Iklim Sekolah , dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke.” *JAM: Journal Aplikasi Manajemen* 10, no. 3 (2012): 595–605.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

PEDOMAN PENELITIAN

Instrumen penelitian di MTs N 1 Magelang						
No	Pertanyaan Peneliti	Variabel	Sub. Variabel	Sumber	Metode	Item
1.	Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang?	Perencanaan kepala sekolah	Rapat program kerja	Kepala sekolah Guru	Wawancara Observasi Dokumentasi	Adanya rapat program
			Pemberian tugas guru yang sesuai.			Pemberian tugas guru
			Pengawasan dan pemantauan kepala sekolah terhadap kinerja guru			Pengawasan dan pemantauan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
		Pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru	Penempatan (pemberian tugas) yang sesuai kepada guru	Kepala sekolah Guru	Wawancara Observasi Dokumentasi	Penempatan tugas guru yang sesuai
			Melengkapi sarana dan prasarana disekolah			Upaya kepala sekolah dalam melengkapi sarana dan prasarana
		Pelaksanaan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan	a. Menjalani kerja sama dan komunikasi yang baik dengan guru	Kepala sekolah Guru	Wawancara Observasi Dokumentasi	Cara berkerja dalam team

		n kinerja guru	Menjadi contoh yang baik			Contoh yang diberikan kepala madrasah
			Memberikan motivasi dan dukungan untuk guru			Cara kepala madrasah memberikan motivasi
			Memberikan pembinaan dan bimbingan bagi guru			Cara kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan binaan
		Pengawasan kepala sekolah terhadap keinerja guru	Melakukan kunjungan kelas	Kepala sekolah Guru	Wawancara Dokumentasi	Cara melakukan kunjungan kelas kepala madrasah
			Melakukan observasi kelas			Rara melakukan observasi kepala sekolah
			Mengevaluasi kinerja guru			Cara mengevaluasi kinerja guru
2.	Apa kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang?	Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru	Faktor internal	Kepala sekolah	Wawancara	Faktor penghambat
			Faktor eksternal			
3.	Bagaimana solusi alternatif untuk mengatasi kendala atau hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di MTs N 1 Magelang?	Solusi kepala sekolah dalam mengatasi kendala atau hambatan dalam meningkatkan kinerja guru	a. Solusi alternatif	Kepala sekolah	Wawancara	Solusi alternatif yang diberikan kepala madrasah

LAMPIRAN 2

PEDOMAN WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

No	Pertanyaan
1	Bagaimana langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan keinerja guru?
2	Apakah sebelum memulai tahun ajaran baru dilakukan rapat program kerja terlebih dahulu?
3	Apakah kepala sekolah memberi tugas guru sesuai dengan bidangnya ?
4	Bagaimana kepala sekolah mengawasi dan memantau kinerja guru?
5	Menurut pandangan bapak apakah penempatan (tugas guru) harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru ?
6	Apakah kepala sekolah menyediakan fasilitas atau saran dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja guru? Apa saja fasilitas atau sarana prasarana yang sudah bapak berikan?
7	Bagaimana cara kepala sekolah menjalin kerja sama yang baik? Apakah setiap tenaga pendidik/guru ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan saran /keritik?
8	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan contoh yang baik untuk meningkatkan kenerja guru?
9	Bagaiman cara kepala sekolah dalam memberikan motivasi dan dukungan untuk meningkatkan kenerja guru disekolah yang bapak pimpin ini?
10	Bagimana pembinaan dan bimbingan yang diberikan kepada guru di sekolah untuk meningkatkan kenerja guru ? jelaskan!
11	Apakah kepala sekolah melakukan pengwasan kenerja guru secara langsung dengan melakukan kunjungan kelas? Berapa kali bapak melakukan kunjungan kelas atau melakukan kunjungan kelas saat ada hal yang dibutuhkan saja?
12	Jika sudah melakukan kunjungan kelas apakah kepala sekolah juga melakukan observasi kelas? Lalu bagaimana cara kepala sekolah mengobservasi di kelas ?
13	Bagaimana cara kepala sekolah mengevaluasi kenerja guru?
14	Apa kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kenerja guru selama dibawah kepemimpinan bapak?
15	Bagimana solusi alternatif yang diberikan kepala sekolah dalam menghadapi kendala atau hambatan dalam meningkatkan kenerja guru?

PEDOMAN WAWANCARA GURU

No	Pertanyaan
1	Apakah sebelum dilakukan belajar mengajar kepala sekolah mengadakan rapat dengan guru untuk membahas program kerja terlebih dahulu?
2	Bagaimana menurut ibu/bapak guru terhadap tugas yang telah diamanahkan kepada guru di MTs N 1 Magelang? Apakah sudah sesuai dengan bidangnya yang dimiliki guru?
3	Apakah ibu/bapak merasakan pengawasan dan pantauan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru? dan apa saja pengawasan kepala yang dirasakan ibu/bapak berikan contoh secara nyata!
4	Menurut ibu/bapak penempatan (tugas guru) sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru?
5	Apakah ibu/bapak merasa fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan oleh kepala sekolah memadai untuk mendukung kinerja ibu/bapak?
6	Apakah ibu/bapak pernah berkonsultasi atau meminta saran dan kritik kepada kepala sekolah jika ibu merasakan kesulitan?
7	Apakah Anda merasa terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah?
8	Menurut bapak /ibu apakah kepala sekolah sudah memberikan contoh atau teladan yang baik bagi tenaga pendidik/guru? Berikan contoh yang nyata!
9	Menurut ibu/ bapak apakah pernah merasa diberi dukungan dan motivasi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?
10	Apakah kepala sekolah memberikan pembinaan dan bimbingan kepada ibu/bapak untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?
11	Apakah ibu/bapak pernah merasakan kunjungan kelas yang dilakukan kepala sekolah?
12	Apakah kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap prestasi guru atau kinerja guru yang baik?
13	Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik terhadap kinerja ibu/bapak?

LAMPIRAN 3

HASIL WAWANCARA KEPALA MADRASAH

No	Pertanyaan Penelitian	Jawaban
1.	Bagaimana langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kinerja guru?	Sebelum pelaksanaan pembelajaran kami melaksanakan pembagian tugas, setelah pembagian tugas dari tugas pokok mengajar kemudian tugas tambahan kalau tugas pokok mengajar kan sesuai dengan profesinya mapel apa, kemudian setelah itu kita tambah tugas tambahan mulai dari wakil kepala madrasah, kemudian bapak ibu yang kemudian kami tugas baru waka, kemudian disitu ada tugas tambahan wali kelas, kemudian mengawal kegiatan-kegiatan seperti kesiswaan, keagamaan, itu kami buat juga rincian tugas tambahan kemudian setelah itu terpenuhi kemudian maka secara kedisiplinan dimasukkan kesimpatika, kalo didiknas itu adalah kapodik, kalo dikemendiknas itu adalah simpatika. Disitu menunjukkan kelayakan jumlah jam minimal harus 24 jam, kemudian tugas tambahan seperti wakil kepala madrasah itu dihitung 12 jam kemudian kepala perpustakaan itu tugas tambahannya 12 jam, maka kewajiban untuk mengajarnya 12 jam. Kemudian dilaksanakan sosialisasi, briefing, penjelasan, itu mengawal kegiatan setiap awal bulan mengadakan rapat dinas, mengevaluasi menjelaskan kegiatan terdekat, kemudian juga membentuk kepanitiaan-kepanitiaan kegiatan-kegiatan insidental maupun kegiatan-kegiatan yang sudah terjadwal. Misalnya yang sudah terjadwal kegiatan kurikulum, kemudian kegiatan di kesiswaan mengawal siswa siswi persestasi anak-anak baik akademik dan non akademik.

2.	Apakah sebelum memulai tahun ajaran baru dilakukan rapat program kerja terlebih dahulu?	Ya, seperti yang awal saya sampaikan tadi kami mengadakan EDG evaluasi diri guru kemudian EDM evaluasi diri madrasah. Kemudian baru membuat RKM, kemudian diawal tahun anggaran kami mesti rapat dengan teman-teman wakil kepala madrasah KURTU dan kepala madrasah itu kita namakan tiem manajemen untuk membahas anggaran yang harus kita kelola yang kita terima dari pemerintah itu berupa dipa, dipa di madrasah kami mulai 2023 kami tidak mengelolah gaji, gaji dan tunjangan kenerja maupun tunjangan profesi itu itu sudah dikelolah disekjen kementerian agama jadi kami hanya mlai dari tahun 2023 kami hanya mengelola dana bos sejumlah siswa kami dikalikan 1.100.000 ditambah sedikit perkantoran.
3.	Apakah kepala sekolah memberi tugas guru sesuai dengan bidangnya ?	Ya, kita memberi tugas harus sesuai dengan profesinya atau sesuai dengan bidanya.
4.	Bagaimana kepala sekolah mengawasi dan memantau kinerja guru?	Untuk mengawasi dan memantau kenerja guru kami setiap hari LKH laporan kenerja harian kemudian dirangkum menjadi LKAB laporan kenerja akhir bulan. Setiap akhir bulan bapak ibu guru mengumpulkan dan harus dimeminta tanda pengesahan ke pala madrasah. Kemudain juga ada SKP bapak ibu guru dan pegawai itu dibuat diawal tahun. Untuk tahun 2023 itu masih tahunan 2024 ini mulai triwulan. Dimulai dari kenerja diwujudkan ke SKP.
5.	Menurut pandangan bapak apakah penempatan (tugas guru) harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru ?	Ya, Alhamdulillah untuk MTs N 1 Magelang ini bapak ibu gurusudah sesuai dengan mapelnya jadi sudah tidak miksmek, karena disitu juga akan terkait dengan penempatan sesuai dengan kemampuan bahkan serdiknya ini harus met karena klo tidak TPG tidak bisa cair TPG itu adalah tunjangan profesi guru.

6.	Apakah kepala sekolah menyediakan fasilitas atau sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kinerja guru? Apa saja fasilitas atau sarana prasarana yang sudah bapak berikan?	Ya, untuk pembelajaran buku pegangan guru kemudian alat-alat praktek untuk pembelajaran dan juga kami siapakan kelas digital, disitu bisa melaksanakan pembelajaran secara onlain dan kami baru ada dua kelas digital namun untuk lep komputernya tiga ruang yang kapasitasnya peruang ada 32 sehingan dengan cadangan hampir seratusan untuk tiga ruang tersebut. Kemudian untuk sarana ekstra ada gamelan, ada deramben ada robotik, ada roket air, adar rebana kemudian ekstra yang lain seperti olahraga ada bat mitin dan bulu tagkis, tenis meja, dan lapangan. Alhamdulillah dari tahun 2020 kami sudah memiliki lapangan walauun belum setandar internasional namun untuk kepentingan olahraga anak-anak insyallah sudah hampir mencukupi.
7.	Bagaimana cara kepala sekolah menjalin kerja sama yang baik? Apakah setiap tenaga pendidik/guru ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan saran /kritik?	Ya kita seriang adakan musyawarah kemudian bahasane tukar pikiran, masukan. Ini kita sampaikan ketika supervisi kelas, kemudian disitu kami lakukan monitoring kemudian tindak lanjut itu yang terkait dengan akademis kemudian yang terkait non akademis kami sering memanggil, minta masukan terkait kemajuan madrasan dan terkait evaluasi.
8.	Bagaimana cara kepala sekolah memberikan contoh yang baik untuk meningkatkan kinerja guru?	Kita melaksanakan dengan pos prosedur oprasonal sekoah/madrasah yang sudah kita sepakati bersama yang dimualai dari jam kerja, maupun tatakrama, kemudian akhlak, etetut, kemudian penampilan kemudian cara pelayanan pada anak kita contohkan misalnya dipagi hari sebelum jam 7 kita sudah harus disekolah siap dimadrasah bahkan kalu memungkinkan kami ikut melayalani anak-anak di pintu gerbang.
9.	Bagaiman cara kepala sekolah dalam memberikan	Untuk memotivasi bahwa kita samapaikan kepada guru bahwa tugas di madrasah ini

	<p>motivasi dan dukungan untuk meningkatkan kinerja guru disekolah yang bapak pimpin ini?</p>	<p>kita niat dengan ibadah. Dengan kita niat ibadah maka semua yang kita lakukan insyallah terhitung dengan amal kita. Dan tidak hanya sekedar lepas bandrol, kitta pelayanan aksimal, totalitas, profesinal.</p>
10.	<p>Bagaimana pembinaan dan bimbingan yang diberikan kepada guru di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru ? jelaskan!</p>	<p>Ya, kita harus menjadi contoh ikuti lima budaya kerja kementrian agama, yang disitu sudah menjelaskan secara detail apa yang harus kita lakukan. Salahnya senyum salam sapa yang sering kita lakukan untuk menyambut kehadiran anak sambil disitu membenarkan pakaian anak yang belum tertib kemudian tatasopanya belum paham kita lakukan disana.</p>
11.	<p>Apakah kepala sekolah melakukan pengwasan kinerja guru secara langsung dengan melakukan kunjungan kelas? Berapa kali bapak melakukan kunjungan kelas atau melakukan kunjungan kelas saat ada hal yang dibutuhkan saja?</p>	<p>Untuk kunjungan kelas kita buat tiam tidak hanya kepala madrasah sendiri. Kalo kepala madrasah sendiri sudah terjadwal mungkin tiba-tiba ada undangan keluar dinas yang lebih penting lebih tinggi lebih urjen maka kami membentuk tiam untuk kunjungan kelas kami bagi beberapa bahkan setiap mapel sudah ada koordinatornya kemudian kami buat koordinatornya kami buat tiam menjadi supervesernya. Jadi misalnya kepala madrasah ada tugas diluar maka tidak masalah karena sudah ada yang mengawal.</p>
12.	<p>Jika sudah melakukan kunjungan kelas apakah kepala sekolah juga melakukan observasi kelas? Lalu bagaimana cara kepala sekolah mengobservasi di kelas ?</p>	<p>Kami minimal satu semester itu satu kali. Jadi namanya PKG (penilaian kinerja guru) dan PKB (penilaian kinerja berkelanjutan). PKB mengembangkan profesi bapak ibu guru yang sekarang untuk tahun 2024 untuk kebutuhan bapak ibu guru sudah sertifikasi ditahun 2025 ini wajib disatu semester mengikuti diklat pengembangan diri dengan metode online itu di platform pintar. Minimal bapak ibu guru disatu semester mengikuti pelatihan itu untuk memenuhi kebutuhan kewajiban 2025.</p>

		Kami juga masuk kunjungan kelas kemudian tindak lanjut kita diskusikan dengan bapak ibu guru yang kami kunjungi.
13.	Bagaimana cara kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru?	Mengevaluasi dengan ekin diakhir tahun kami melakukan penilaian dengan aplikasi minimal kinerja bapak ibu guru itu baik.
14.	Apa kendala atau hambatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru selama dibawah kepemimpinan bapak?	Hambatan yang dihadapi adalah bapak ibu guru yang rata-rata usia menjelang puna dan aplikasi digital agak keteter dia ada dizona aman klo tidak sering dikarepke kurikulum bisa berubah tapi pola ngajar cara mengajarnya kadang masih sama maka kami sering mengadakan berifing keruang guru mengadakan masukan dan meningkatkan dan memang sesuai dengan tuntutan kementriann agama yang mendengunkan pelayanan digital. Hambatannnya salah satunya intrnet ya kita sudah menyidiakan kapasitasnya namun jika dipakai secara bersamaan banyak makan sering menjadi kendala. Namun sekarang alhmdulillah diprogram khusus ini program bahasa kelas riset ini sudah alhmdulillah sudah kita tingkatkan kouta internetnya.
15.	Bagimana solusi alternatif yang diberikan kepala sekolah dalam menghadapi kendala atau hambatan dalam meningkatkan kinerja guru?	Solusi alternatifnya sering mengadakan dari bapak ibu guru itu kami menyiapkan satu anak muda dan yang jiwa muda untuk mendampingi dalam rangka meningkatkan kinerjanya dalam membuat perngkat yang butu aplikasi, perangkat yang tidak hanya monoton membaca bukupola untuk mengajranya jadi kami menyiapkan satu teim. Saya punya sepuluh personil dari teim, teim perubahan ke kelas pembelajaran digital kita kumpulkan dari guru tersebut misalnya ada yang sudah mampu untuk mengawal teman-temannya satu rumpung maka kami susah tidak beri dari teim dari yang mengawal ke kalas digital. Pada garis

		<p>besarnya bahwa seorang kepala sekolah atau kepal madrasah beda dengan kepala kantor. Kalo kepala kantor itu datang, kerjakan, maka pekerjaan itu selesai. Klo kepala madrasah itu tidak bisa karena figur itu dilihat dijadikan acuan dijadikan figur contoh. Klo kepala sekolah masih dibutuhkan itu dan bahasnya klo pingin telurnya diengkrimi jangan ngengkrimi bola bali ditinggal ngadek otomatis klo sering telurnya ditinggal tidak diengkrimi maka tidak akan netes.</p>
--	--	--

HASIL WAWANCARA GURU

No	Pertanyaan Penelitian	Jawaban
1.	Apakah sebelum dilakukan belajar mengajar kepala sekolah mengadakan rapat dengan guru untuk membahas program kerja terlebih dahulu?	Ya. Kepala madrasah itu melaksanakan rapat persiapan dan rapat koordinasi setiap menjelang tahun ajaran baru. Untuk memastikan atau melakukan asismen, kebutuhannya apa kemudian persiapan pemenuhannya apa, kemudian pada target sesuai visi, misi madrasah pasti melakukan.
2.	Bagaimana menurut ibu/bapak guru terhadap tugas yang telah diamanahkan kepada guru di MTs N 1 Magelang? Apakah sudah sesuai dengan bidangnya yang dimiliki guru?	Pembagian tugas sudah sesuai bidangnya. Untuk seluruh guru sudah sesuai jurusan masing-masing guru. Jadi semua berbeban atas jurusan yang dimiliki. Kalau waka itu adalah keterampilan berbeda, karena kepala madrasah atau mengangkat wakil kepala-wakil kepala itu bukan berdasarkan basis ilmu tapi memang kebutuhan dan kemampuan dari yang diangkat.
3.	Apakah ibu/bapak merasakan pengawasan dan pantauan yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru? Dan apa saja pengawasan kepala yang dirasakan ibu/bapak berikan contoh secara nyata!	Kita senantiasa dilakukan pengawasan, ya dari pelaksanaan perencanaan, melakukan perencanaan dan melaksanakan dari perencanaan sehingga kita melakukan pengawasan, sehingga setelah melakukan pengawasan kita ada evaluasi, dan dari evaluasi ada analisis dan tindak lanjut. Contoh; pengawasannya 1. Pengawasan secara langsung bagaimana kinerja guru apakah sudah sesuai, misalnya jam kedua kelas 9 sudah sesuai, pengawasan kepala madrasa tidak bisa serta merta, karena tugas guru banyak. Tetapi melalui wakil kepala, guru piket, kan itu bisa tersambung. Itu pasti melakukan pengawasan dan misalnya jam pertama kelas mana yang belum terisi, siapa yang belum masuk makan terpantau oleh kepala madrasah.

4.	Menurut ibu/bapak penempatan (tugas guru) sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guru?	Ya, penempatan sangat sesuai. Karena jika tidak sesuai nanti diadministrasinya repot. Saya guru bimbingan konseling ya saya sudah dipembagian tugas saya guru bimbingan konsling di kelas 9 D E F G, BK 1 BK2. Dan bapak ahmad zeheni juga jurusan dibimbingan konseling 9 A B C, 8 F G H jadi sudah sesuai. Guru bahasa Indonesia yang mengajar bahasa Indonesia. Jadi masing-masing guru sudah sesuai dengan latar belakang ilmu dan disiplin ilmunya, kemudian surat tugasnya, kemudian dipembagian tugas di Madrasah semua sudah sesuai.
5.	Apakah ibu/bapak merasa fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan oleh kepala sekolah memadai untuk mendukung kinerja ibu/bapak?	Ya. Untuk memperlancar dan supaya kita tuganya tidak terhalang oleh apapun, segala sesuatu disediakan oleh madrasah atas perintah kepala madrasah. Kita setiap akhir tahun kita melakukan evaluasi diri madrasah, nah dari evaluasi diri madrasah nah nanti akan kelihatan kebutuhannya apa saja, dari kebutuhan itu nanti akan direncanakan jangka panjang dan dalam jangka menengah serta dalam jangka pendek. Jangan pendek itu namanya rencana keraja tahunan itu menjangkup program kerja, keperluan yang mendukung, kemudian nanti tujuannya hasilnya itu apa, pertahun itu apa. Contoh 1 saya guru bimbingan konseling ya ruangan bimbingan yang memadai, kemudian alat-alat bimbingan yang memadai seperti; printer, dan saya selaku humas saya difasilitasi segala jenis kamera, alat kehumasan seperti dron dan sebagainya kemudian alat sistem dsb, itu kan merupakan fasilitas yang diberikan madrasah atas kepemimpinan madrasah.
6.	Apakah ibu/bapak pernah berkonsultasi atau meminta saran dan kritik kepada	Kita senantiasa koordinasi untuk menyampaikan laporan kegiatan yang sudah berlangsung satu minggu sekali, kalo kepala

	kepala sekolah jika ibu merasakan kesulitan?	madrasah dengan beberapa guru itu satu minggu sekali, klo dengan semua guru itu kadang dua minggu sekali sesuai dengan kebutuhan pasti itu akan melaporkan apa yang sudah dilaksanakan, kejadian apa, kemudian solusinya apa, kemudian merencanakan, klo perencanaan yang tahunan itu otomatis tapi kan sekarang ada klo perintah itu pasti dalam koordinasi pasti derencanakan kapan, bagaimana melaksanakannya, siapa saja yang bertugas, bagaimana pendanaan dan hasil yang bagaimana yang diinginkan pasti itu ada koordinasikan, pasti ada kontrol, ada koordinasi, ada evaluasi, dan pasti ada tindak lanjut.
7.	Apakah Anda merasa terlibat dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah?	Ya mersa sekali, karena kebijakan bapak kepala madrasah berbasis kepada keputusan bersama, pasti musyawarah dulu, keputusan bersam ada hal-hal yang bukan ranahnya guru tapi bapak kepala memutuskan, tetapi jika itu ranah umum pasti diajak memutuskan bersama.
8.	Menurut bapak /ibu apakah kepala sekolah sudah memberikan contoh atau teladan yang baik bagi tenaga pendidik/guru? Berikan contoh yang nyata!	Ya, senantiasa memeberiakn contoh yang baik, berangkat pagi, disiplin, ya senantiasa memotivasi senantiasa mengontrol.
9.	Menurut ibu/ bapak apakah pernah merasa diberi dukungan dan motivasi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?	Ya, senantiasa kita diberikan dukungan, jadi kita memnag untuk bisa memang membangun kebesarn itukan dari harus ada timbal balik. Pimpinan, bawahan senantiasan diberi motivasi.
10.	Apakah kepala sekolah memberikan pembinaan dan bimbingan kepada ibu/bapak untuk	Ya, sebulan sekali ada pembinaan pas rapat dinas juga diberikan pembinaan.

	meningkatkan kinerja sebagai seorang guru?	
11.	Apakah ibu/bapak pernah merasakan kujungan kelas yang dilakukan kepala sekolah?	Ya, supervisi dijadwalkan oleh kepala madrasah, kemudian isidental masuk jalan-jalan kepala sekolah kan seperti itu.
12.	Apakah kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap prestasi guru atau kinerja guru yang baik?	Ya, kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang prestasi berupa surat penghargaan, lalu bagaimana guru yang belum ya diberi semangat supaya lebih berprestasi.
13.	Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik terhadap kinerja ibu/bapak?	Upan baliknya dinilai skp, dimana kinerja guru dinilai jika kinerjanya baik ya kepala madrasah memberikan nilai yang baik. Jadi ya benar-benar bagi yang prestasi baik maka dinilai baik, jika yang belum ya didorong tapi jika memberikan panisment itu jarang hanya pembinaan yang diberikan.

LAMPIRAN 4



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MAGELANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 MAGELANG
Jalan Badrawati No.13 Borobudur Kabupaten Magelang
Telepon (0293) 788237 Kode Pos 56553
Email: mtsnborobudur@kemenag.go.id Website: <http://mtsnborobudur.sch.id>

SURAT TUGAS

Nomor : Z// /Mts.11.08.01/HM.01/02/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. Gunartomo, M.Pd
NIP : 196708071995031001
Jabatan : Kepala MTsN 1 Magelang
Unit Kerja : Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Magelang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Arif Wasiatul Wafa
No Mahasiswa : 20422125
Program Studi : S1 – Pendidikan Agama Islam

Berdasarkan surat dari Fakultas Ilmu Agama Islam UII No. 58/Dek/60/DAATI/FAI/I/2024 tanggal 8 Januari 2024, tentang Izin Penelitian. Dengan ini menerangkan bawa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di MTsN 1 Magelang, dengan judul penelitian "Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 1 Magelang" dimulai pada tanggal 29 Januari 2024 sampai 21 Februari 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Magelang, 27 Februari 2024

Kepala
Gunartomo.

LAMPIRAN 5



SERTIFIKAT AKREDITASI

No. 02541/33/MTS/2023

Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional
Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah
Nomor: 116/BAN-PDM/SK/2023
menyatakan bahwa:

MTSN 1 MAGELANG

(NPSN 20363652)

JL. BADRAWATI NO.13, -, ,
KABUPATEN MAGELANG, JAWA TENGAH

Terakreditasi A

Sertifikat ini berlaku sampai dengan tanggal 28 November 2028.
Peringkat akreditasi ini diberikan berdasarkan asesmen lapangan
atas kinerja satuan pendidikan.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 28 November 2023

Ditandatangani secara elektronik oleh:
Ketua Badan Akreditasi Nasional
Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah

Totok Suprayitno, Ph.D.



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dengan menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR.E.
Berdasarkan pasal 11 UU ITE Tahun 2018, tanda tangan elektronik memiliki kekuatan hukum dan akibat hukum yang sah.

LAMPIRAN 6

REKAP PENILAIAN KINERJA GURU (PKG) MTs NEGERI 1 MAGELANG TAHUN 2023

NO	NAMA	NIP	GOL	PANGKAT	MAPEL	ASESOR	NILAI PKG		PREDIKAT		MASA KERJA	
							NILAI	KONVERS	NILAI	TAHUN	BULAN	
1	Dra. Sri Nuryati	19640921 199203 2 001	IV b	Pembina Tk.1	IPS	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	50	89,29	Baik	29	10	
2	Dra.Ishadiyati	19650904 199303 2 001	IV a	Pembina	IPA dan BTQ	Siti Royanah,S.Pd.	49	87,50	Baik	30	9	
3	Dra. Asyainingsih	19661027 199303 2 001	IV b	Pembina Tk.1	BK	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	60	88,24	Baik	31	8	
4	Drs. Suroso	19671026 199503 1 003	IV b	Pembina Tk.1	Matematika	Dra.Mukhayati	49	87,50	Baik	28	9	
5	Dra. Mukhayati	19670529 199303 2 001	IV b	Pembina Tk.1	Mat & BTQ	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	50	89,29	Baik	30	9	
6	Nur Fuad,S.Pd.	19720527 199703 1 003	IV a	Pembina	Mat & BTQ	Dra.Mukhayati	49	87,50	Baik	26	9	
7	Dra. Siti Zumaroh, M.S.I.	19700308 199603 2 001	IV b	Pembina Tk.1	SKI	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	50	89,29	Baik	27	9	
8	Siti Royanah, S.Pd.	19690811 199703 2 001	IV b	Pembina Tk.1	IPA	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	49	87,50	Baik	26	9	
9	Anisah,S.Pd.,M.S.I.	19660819 199203 2 002	IV b	Pembina Tk.1	B Indonesia	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	53	94,64	Amat Baik	29	7	
10	Ahmad Bazari,S.Pd.,M.S.I.	19671202 199303 1 003	IV b	Pembina Tk.1	PKn	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	51	91,07	Amat Baik	30	9	
11	Rr. Sri Kurniati, S.Pd.	19650222 199403 2 002	IV a	Pembina Tk.1	SBD & B.Jawa	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	50	89,29	Baik	29	9	
12	Khayati Maki,S.Pd.	19681225 199703 1 004	IV a	Pembina	Matematika	Dra.Mukhayati	49	87,50	Baik	26	9	
13	Dra.Musfiroh	19680717 199903 2 002	IV b	Pembina Tk.1	PKn	Ahmad Bazari,S.Pd.,M.S.I	49	87,50	Baik	24	9	
14	Chalimiyati,S.Pd.	19750424 199903 2 001	IV b	Pembina Tk.1	Bahasa Indonesia	Anisah,S.Pd.,M.S.I	48	85,71	Baik	24	9	
15	Ummun Wakhidah Y.,S.Pd.	19730730 199803 2 002	IV b	Pembina Tk.1	Bahasa Indonesia	Anisah,S.Pd.,M.S.I	49	87,50	Baik	25	9	
16	Achmad Zeeni,S.Pd.	19680924 200501 1 001	IV a	Pembina	BK	Dra.Siti Asyainingsih	58	85,29	Baik	18	5	
17	Tut Handayani,S.Pd.	19730607 200501 2 002	IV a	Pembina	Penjasorkes	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	48	85,71	Baik	18	6	
18	Heni Widhasuti,S.Pd.	19760203 200501 2 002	IV a	Pembina	IPS	Dra.Sri Nuryati	47	83,93	Baik	18	9	
19	Robiatul Adawiyah,S.Pd.	19771212 200501 2 002	IV a	Pembina	Matematika & BTQ	Dra.Mukhayati	48	85,71	Baik	18	6	
20	Fitrotun Eko Mansani,S.Pd.	19691212 200501 2 032	IV a	Pembina	B Indonesia	Anisah,S.Pd.,M.S.I	48	85,71	Baik	22	9	
21	Nurung Dyah Setyowati,S.Pd.	19800813 200501 2 005	IV a	Pembina	IPA	Siti Royanah,S.Pd.	48	85,71	Baik	18	6	
22	Sri Sukapti,S.Pd	19760309 200501 2 001	IV a	Pembina	Matematika & BTQ	Dra.Mukhayati	48	85,71	Baik	18	6	
23	Ari Prihatiningsih,M.Pd.	19680208 200501 2 001	IV a	Pembina	B. Inggris& AE	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	48	85,71	Baik	18	11	
24	Edi Muhd. Muhtar Hakim S.Ag.	19770225 200701 1 021	III c	Penata	Fikih	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	46	82,14	Baik	22	5	
25	Sri Sugilarti,S.Pd.	197711022007102001	III c	Penata	IPA & BTQ	Siti Royanah,S.Pd.	46	82,14	Baik	21	4	
26	Trinatna Ismawati,S.Pd.	197808152007102006	III c	Penata	Bahasa Inggris	Ari Prihatiningsih,M.Pd.	46	82,14	Baik	18	6	
27	Zulaika Sri Hardanik, S.Pd.I	198202132007102004	III c	Penata	Quran Hadist	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	46	82,14	Baik	16	2	
28	Anis Sulistyowati, S.Pd	198102272007102001	III c	Penata	Mat & BTQ	Dra.Mukhayati	46	82,14	Baik	20	5	
29	Rohmad,S.Ag.	197704102007101003	III c	Penata	SKI	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	45	80,36	Baik	21	0	
30	Ida Kurnia Astuti,S.E.	197404262007102001	III c	Penata	IPS	Dra.Sri Nuryati	46	82,14	Baik	18	10	
31	Budyanto,S.S.	197204262007101001	III c	Penata	Bahasa Indonesia	Anisah,S.Pd.,M.S.I	46	82,14	Baik	18	8	
32	Diyah Anfalul Khasanah, S.Kom.	198212192014112002	III a	Penata Muda	Informatika	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	45	80,36	Baik	15	2	
33	Ayatus Sangadah,S.Pd.I	198010212005012003	III d	Penata Tk.1	Bahasa Inggris	Ari Prihatiningsih,M.Pd.	46	82,14	Baik	18	11	
34	Presti Murni Setiati,S.Pd.I	198702052019032010	III a	Penata Muda	Fikih & AA	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	43	76,79	Baik	4	9	
35	Jafar Yazid Arifin,S.Pd.	198608132019031007	III a	Penata Muda	SBD & Informatika	Rr.Sri Kurniati,S.Pd	45	80,36	Baik	4	9	
36	Alan Ferdianto, S.Pd.	199110162019031015	III a	Penata Muda	Penjasorkes	Tut Handayani,S.Pd.	55	80,88	Baik	4	8	
37	Yanu Anyanti, S.Sos.I	199201162019032016	III a	Penata Muda	BK	Dra.Siti Asyainingsih	55	80,88	Baik	4	9	
38	Latif Jauhari,S.Pd.	199607022019031006	III a	Penata Muda	IPA dan Riset	Siti Royanah,S.Pd.	45	80,36	Baik	4	9	
39	Reza Damas Kamanjaya,S.Pd.	199202242019031007	III a	Penata Muda	SBD& Informatika	Rr.Sri Kurniati,S.Pd	45	80,36	Baik	4	9	
40	Muhamad Safi Gozali,S.Pd.	198602022019031007	III a	Penata Muda	BK dan B. Arab	Dra.Siti Asyainingsih	55	80,88	Baik	4	8	
41	Wasingun, S.Ag.	-	-	GTT	Bahasa Arab	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I						
42	Bambang Sugilarto,S.Si.	-	-	GTT	IPA, Riset	Siti Royanah,S.Pd.						
43	Arif Lutfianto,S.Pd.I	-	-	GTT	QH & Akidah	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I						
44	Tulus Manggarmoyo,S.Pd.	199108292023211014	III a	Penata Muda	Bahasa Jawa	Drs.H.Gunartomo,M.Pd.	43	76,79	Baik	0	4	
45	Astri Agustina,S.Pd.	199308052023212036	III a	Penata Muda	Pendid Pancasila	Ahmad Bazari,S.Pd.,M.S.I	43	76,79	Baik	0	4	
46	M. Misbahul Munir, M.Pd.I	-	-	GTT	Fikih&AA	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I						
47	Hengki Pulunggono,S.Kom.	199301192019031013	III a	Penata Muda	Informatika	Diyah Anfalul Kh.S.Kom.	44	78,57	Baik	3	9	
48	Silfa Indriyani,S.Pd.	198607252019032016	III a	Penata Muda	IPS	Dra.Sri Nuryati						
49	Shofuroh,S.Ag.	19690615202212005	III a	Penata Muda	B. Indonesia	Anisah,S.Pd.,M.S.I	46	82,14	Baik	1	8	
50	Abdillah Muhammad,S.Ag.	-	-	-	Bahasa Arab	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I						
51	Nur Aidha Nasution,L.C.	198505022019032021	III a	Penata Muda	B.Arab dan Fikih	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	44	78,57	Baik	4	9	
52	Suretna,S.Ag.	197107242014112000	III b	Penata Muda Tk.1	QH dan AA	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	50	89,29	Baik	18	10	
53	Susanto,S.Pd.I	198109102023211011	III a	Penata Muda	AA, QH,dan BTQ	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	44	78,57	Baik	0	3	
54	Ari Kuswanto,S.Pd.I	198201172023211006	III a	Penata Muda	AA,SKI dan BTQ	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	44	78,57	Baik	0	3	
55	Nurjanah,S.Pd.I	19910611202312043	III a	Penata Muda	Fikih dan BTQ	Dra.Siti Zumaroh,M.S.I	43	76,79	Baik	0	4	



Magelang, 31 Desember 2023
Koran Madrasah

Drs.H.Gunartomo,M.Pd.
NIP.196708071995031001

LAMPIRAN 7

DOKUMENTASI KEGIATAN MONITORING DAN EVALUASI GURU



RAPAT AWAL PROGRAM



APRESIASI GURU



DOKUMENTASI KETIKA WAWANCARA

Dengan kepala MTs N 1 Magelang

Drs. H. Gunartomo, M.Pd.



Dengan Guru MTs N 1 Magelang

Fitrotun Eko.M (Waka Kurikulum)



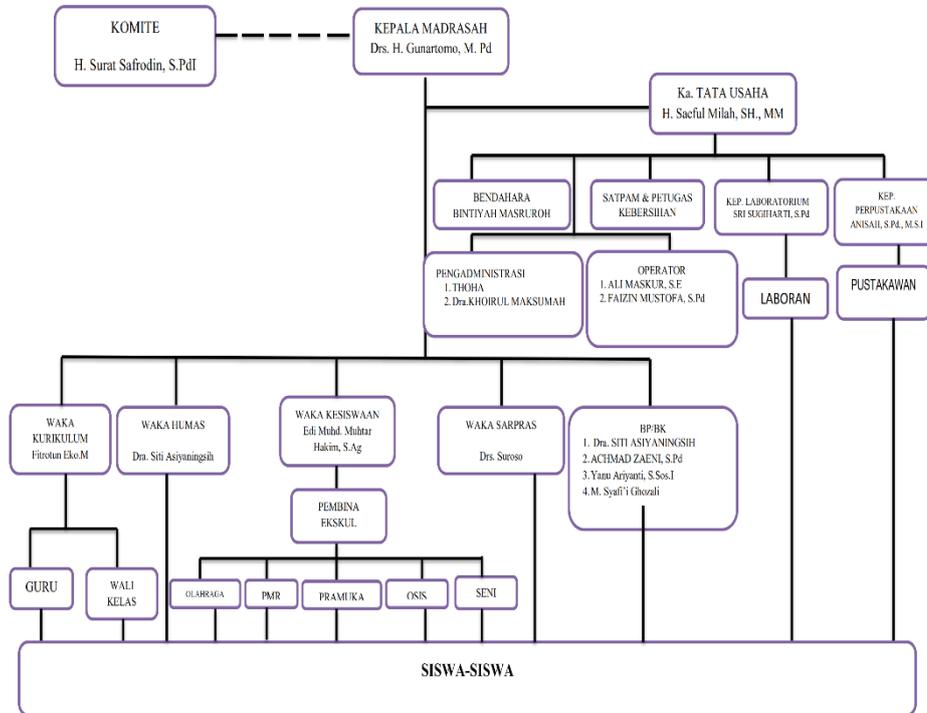
Dra. Siti Asiyansih (Waka Humas)



Edi Muhd. Muhtar Hakim, S.Ag (Waka Kesiswaan)



STRUKTUR ORGANISASI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 MAGELANG



RIWAYAT HIDUP



Arif Wasiatul Wafa, lahir di Riau pada tanggal 18 November 2000, beralamat Desa Air Panas Kec. Pendalian Rokan IV, Kab. Rokan Hulu, Pov. Riau, Indonesia. Peneliti merupakan anak ke-2 dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hj Suharno dengan Ibu Hajjah Siti Amiin Zaroti, peneliti menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK sakinah Desa Air Panas, selesai pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan dasar di SD N 003 Pendalian IV Koto selesai pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan di Kuliyyatul Mu'allimin al-Islamiyah (KMI) pondok pesantren Darussalam Gontor Putri 7 Rimbo Panjang pada tahun 2019, dan menjalkan pengabdian di pondok alumni pondok al-Imttinan Putri Tembilah. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, pada Fakultas Ilmu Agama Islam, Jurusan Pendidikan Agama Islam, dan hingga saat ini masih aktif dalam menyelesaikan pendidikannya.

Peneliti memiliki pengalaman organisasi dan panitia diantaranya ketika di KMI aktif terhung di Koordinator (gerakan Pramukan) bagian keamanan, panitia perpulangan santri. Selain itu peneliti memiliki pengalam mengajar di masa pengabdian, dan dimasa perkuliahan peniliti ikut aktif organisasi UII Ayo Mengajar, dan mendapatkan kesempatan mengikuti PPL Internasional (Malaysia) kurang lebih satu bulan. Dengan tekad yang kuat, motivasi yang tinggi untuk terus belajar, doa, dan usaha yang tidak kenal lelah, peneliti berhasil menyelesaikan penyusunan penelitian ini sebagai bagian dari tugas akhir. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain dan memberikan dampak positif bagi dunia pendidikan khususnya pada bidang-bidang yang serupa dengan kegiatan peneliti khususnya pendidikan agama Islam.