STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA KRAKSAAN PROBOLINGGO

SKRIPSI

Oleh:

Nur Kamal

NIM. 161700

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA KRAKSAAN PROBOLINGGO

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Oleh:

Nur Kamal

NIM. 16170005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA KRAKSAAN PROBOLINGGO

SKRIPSI

Oleh:

Nur Kamal

NIM. 16170005

Telah disetujui dan disahkan,

Pada Tanggal 24 juni 2020

Oleh:

Dosen Pembimbing

Nurul Yaqien, M.Pd.

NIP. 197811192006041

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Mulyono, MA.

NIP. 19660626200501100

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA KRAKSAAN PROBOLINGGO

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Nur Kamal (16170005)

telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 24 Juni 2020

dan dinyatakan LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar strata satu Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian	Tanda Tangan
Ketua Sidang Dr. H. Mulyono, MA. NIP. 19660626200501 1 00	:_____
Sekretaris Sidang Nurul Yaqien, M.Pd. NIP. 197811192006041	:_____
Pembimbing Nurul Yaqien, M.Pd. NIP. 197811192006041	:_____
Penguji Utama Dr. M. Fahim Tharaba, M. Pd NIP. 19801001200801 1 016	:_____

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Agus Maimun, M.Pd
NIP. 196508171998031003

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat ALLAH SWT Tuhan semesta alam karena dengan rahmat dan karunia-Nya saya masih diberi ke sempatan untuk menyelesaikan karya skripsi saya. Rasa syukur kepada Allah yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga Atas takdirmu segala usaha telah saya lakukan untuk memperjuangkan karya saya yang sederhana ini dengan adanya berbagai cobaan dan rintangan yang dihadapi yang pada akhirnya dapat merasakan kenikmatanya dan semoga selesainya ini bisa berdampak menjadi salah satu peluang dimasa depanku barokah segalanya fid-dunya wal-akhirot. Amin.

Sholawat serta salam saya haturkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dalam dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan semoga selalu mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul qiyamah. Juga tidak akan lupa untuk karya yang sederhana ini akan saya persembahkan kepada:

1. ALLAH SWT, yang telah memberikan segalanya kepada saya dan saya sangat bersyukur Terimakasih ya robb.
2. Diri saya sendiri. Terimakasih telah berjuang sampai saat ini, lanjutlah berproses menuju hal yang baik, perjalanan masih panjang jangan menyerah dan tetap semangat!
3. Umik tercinta yang penuh pengorbanan dalam membimbing, mendidik serta selalu memberikan motivasi dan dukungannya tak lupa juga selalu mendoakan agar segera dapat menyelesaikan skripsi saya dengan tepat waktu. Begitu juga dengan kakak kandung saya M. Yanis al qodir, Abdul Bazid Waridi, Salman al Farisi dan juga adek saya Leli Fauziah yang selalu mendoakan yang terbaik buat saya. Semoga Umi dan kakak dan adik selalu diberikan kesehatan dan umur yang barokah serta dilimpahkan rizkinya. Amin
4. Dosen terbaik dan tersabar saya Bapak Nurul Yaqien M.Pd. Terimakasih telah menjadi orang tua saya dalam proses pembuatan skripsi hingga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sampai selesai sesuai dengan harapan dan Terimakasih atas bantuan juga ilmunya yang selalu diberikan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas. Semoga bapak sekeluarga selalu diberikan umur yang barokah dan sehat selalu juga dilimpahkan rizki yang barokah.

5. Bapak Saifullah selaku kepala sekolah di MINU Kraksaan Probolinggo tempat penelitian saya. Terimakasih telah memberikan kesempatan saya untuk melaksanakan penelitian di MINU . Semoga MINU Kraksaan semakin jaya dan berkah segalanya begitu juga bapak sekeluarga semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Sahabat seperjuangan, sependeritaan, sesukses bersama MPI 2016 yang saya sayangi khususnya MPI – kelas A Terimakasih yang sudah memberikan dukungan juga doa yang terbaik dan semoga semua doa kembali lagi menjadi kebaikan buat semua yang mendoakan. Sukses ya buat kalian ;)
7. Terimakasih juga untuk Dela Sintiya Lutfi yang selalu menemani saya sejak pertama masuk kuliah sampai saat ini terimakasih juga dukunganya selama ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

لِمُعَلِّمِيْكُمْ وَلَيَلَوْا تَعَلَّمُوْاوَعَلِّمُوْاوَتَوَاضَعُوْالِمُعَلِّمِيْكُمْ

Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu.[1]

[1] HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni. Hadits ini dihasankan oleh al-Abani di dalam *Shahihul Jami'* no: 3289

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pembimbing : Nurul Yaqien, M.Pd.

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Nur Kamal Malang,24 Juni 2020

Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nur Kamal

NIM : 1617005

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing

Nurul Yaqien, M.Pd.

NIP. 197811192006041

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Kamal

NIM : 16170005

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 24 Juni 2020

METERAI TEMPEL
94B47AHF499250496
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Nur Kamal

16170005

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin, Puji dan syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah banyak memberikan beribu-ribu nikmat kepada kita umatnya. Rahmat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, pemimpin akhir zaman yang sangat diteladani oleh umatnya yakni Nabi Muhammad SAW. Rasa syukur kepada Allah yang telah membeikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada skripsi ini penulis menyajikan yang berjudul **“STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA KRAKSAAN PROBOLINGGO**”Penulis sampaikan banyak terimakasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah ikut membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Khususnya saya ucapkan Terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (FITK)
3. Bapak Dr. H. Mulyono, MA. Selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Nurul Yaqien, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
6. Bapak Saifullah selaku kepala sekolah MINU Kraksaan Probolinggo
7. Teman – teman yang selalu membantu dan memberikan dukungan juga doa
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis juga memita maaf jika ada kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi karena penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritikan juga saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan harapannya semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa membantu bagi siapa saja yang membutuhkan

Malang,…….2020

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Nur Kamal

16170005

penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= h̲	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal panjang

Vokal(a) panjang = â

Vokal(i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

و	= aw

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

أي	= ay
و	= u
أي	= i

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

MOTTO vi

NOTA DINAS PEMBIMBING vii

SURAT PERNYATAAN viii

KATA PENGANTAR ix

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xv

ABSTRAK xvi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Penelitian 6

C. Tujuan Penelitian. 6

D. Manfaat Penelitian 7

E. Orginalitas Penelitian 8

F. Definisi Istilah 13

G. Sistematika Pembahasan 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Kepala Madrasah 16

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Strategi 16
2. Pengertian Kepala Madrasah.....17
3. Peran Kepala Sekolah 18
4. Sifat-sifat Kepala Sekolah.....25
B. Kinerja Guru.....26
1. Kinerja.....26
2. Guru 28
3. Kinerja Guru.....30
4. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Guru.....33
5. Penilaian Kinerja Guru.....39
C. Kerangka Berpikir.....41
BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....43
B. Kehadiran Peneliti.....44
C. Subyek Penelitian.....46
D. Lokasi Penelitian.....47
E. Teknik Pengumpulan Data.....48
F. Teknik Analisis Data.....52
G. Pengecekan Teknik Keabsahan Temuan.....55
H. Prosedur Penelitian.....59
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN
A. Paparan Data 63
1. Profil Madrasah.....63

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Sejarah Singkat MINU Kraksaan Probolinggo.....65
3. Visi dan Misi MINU Kraksaan Probolinggo.....67
4. Profil Guru MINU Kraksaan Probolinggo.....65
5. Data Pendidik MINU Kraksaan Probolinggo.....68
6. Tugas Pendidik MINU Kraksaan Probolinggo.....71
7. Profil Siswa MINU Kraksaan Probolinggo.....77

B. Hasil Penelitian.....76
1. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo 79
2. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....90
3. Bagaimana Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....101
4. Temuan Penelitian.....104

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....104
b. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....104
c. Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....105

BAB V PEMBAHASAN

1. Perencanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....106
2. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....118
3. Bagaimana Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo.....128

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan 130
B. Saran.....131

DAFTAR PUSTAKA.....133

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Penelitian terdahulu.....11

Tabel 2.1 : Kerangka berfikir.....41

Tabel 3.1 : Prosedur penelitian.....57

Tabel 4.1 : Data pendidik.....66

Tabel 4.2 : Data siswa.....75

Tabel 4.2 : Program Kinerja Kepala Madrasah.....96

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 : Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah.....93

Bagan 4.3 : Implikasi Strategi Kepala Madrasah.....96

Bagan 5.1 : Hasil Temuan.....128

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 : Peningkatan Kinerja Guru.....93

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Bukti Konsultasi

Lampiran II : Surat Izin Penelitian Dari UIN

Lampiran III : Surat Terima Dari Pihak Sekolah

Lampiran IV : Wawancara

Lampiran V : Dokumentasi

Lampiran VI: Biodata Mahasiswa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Kamal, Nur. 2020. *Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan* . Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Nurul Yaqien, M.Pd

Strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin organisasi yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi tersebut, yang juga disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai secara maksimal. Kinerja guru ini dapat di artikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo, Bagaimana pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam peningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo Bagaimana implikasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo.

Jenis penelitian pada penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian ini diantaranya adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru pendidik.Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber data.

Hasil penelitian menunjukan bahwa : *pertama*, Strategi Kepala Madrasah di MINU Kraksaan Probolinggo sudah melakukan Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan Kualitas Kinerja Guru. Kepala sekolah menggunakan beberapa strategi anatara lain: supervisor ,monitoring, motivator dan evaluator kepada setiap guru, kepala sekolah langsung terjun ke lapangan atau langsung masuk ke setiap ruangan kelas untuk mengetahui bagaimana cara guru tersebut mengajar di kelas dan juga untuk mengetahui media apa saja yang digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran..*kedua*, pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru disini dengan Hasil dari observasi di lapangan bahwasanya pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah yang ada di MINU Kraksaan Probolinggo ini dikembangkan dengan strategi yang cukup baik dimana didalamnya terdapat pelaksanaan yang cukup baik kepala madrasah sebagai supervisor,monitoring,motivator dan evaluator,*ketiga* Implikasi Strategi Kepala Madrasah ada dampak positif dan negatif dalam peningkatan efektivitas kinerja guru.

Keyword: Kualitas Kinerja Guru, Strategi Kepala Madrasah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Kamal, Nur. 2020. Madrasah Head Strategy in Improving the Quality of Teacher Performance in Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan. Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Thesis Supervisor: Nurul Yaqien, M.Pd

Strategy is a process of determining the plans of organizational leaders that focus on the long-term goals of the organization, which are also accompanied by the preparation of a way or effort on how to achieve these goals to the full. Teacher performance can be interpreted as the level of success of teachers in carrying out educational tasks in accordance with their responsibilities and authorities based on performance standards that have been set previously.

The purpose of this study was to find out how the madrasah head strategy planning in improving the quality of teacher performance in MINU Kraksaan Probolinggo, How the madrasah head strategy in improving the quality of teacher performance in MINU Kraksaan Probolinggo How the impact of the success of the madrasah head strategy in improving the quality of teacher performance in MINU Kraksaan Probolinggo.

This type of research in this research is descriptive qualitative. Data sources of this study include the headmaster, deputy headmaster and teacher educators. Data collection techniques were carried out using interviews, observation and documentation. Data validity test used is triangulation of data sources.

The results showed that: first, the Madrasah Head Strategy at MINU Kraksaan Probolinggo had implemented the Madrasah Head Strategy in improving the Quality of Teacher Performance. The headmaster uses several other strategies: supervisors, monitoring, motivators and evaluators to each teacher, the principal directly jumps into the field or goes straight into each classroom to find out how the teacher teaches in the class and also to find out what media are used by the teacher in the learning process .. second, the implementation of the Madrasah Head Strategy in improving the quality of teacher performance here with the results of observations in the field that the implementation of the Madrasah Head Strategy in MINU Kraksaan Probolinggo was developed with a fairly good strategy wherein there is a fairly good implementation madrasah principals as supervisors, monitoring, motivators and evaluators, thirdly the Implications of Madrasah Principal Strategies there are positive and negative impacts in increasing the effectiveness of teacher performance.

Keyword: Teacher Performance Quality, Madrasah Principal Strategy

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

نبذة مختصرة

كمال، نور. 2020. إستراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء كركسان. البحث الجامعي (S-1). قسم إدارة التربية الإسلامية. كلية علوم التربية والتعليم. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: الدكتور نور اليقين الماجستير.

الاستراتيجية هي عملية تحديد خطط القادة التنظيميين التي تركز على الأهداف طويلة المدى للمنظمة، والتي يصاحبها أيضًا إعداد طريقة أو جهد حول كيفية تحقيق هذه الأهداف إلى أقصى حد. أداء المعلم هو على أنه مستوى نجاح المعلمين في تنفيذ المهام التعليمية وفقًا لمسؤولياتهم وسلطاتهم بناءً على معايير الأداء التي تم تحديدها سابقًا.

أهداف البحث هو لمعرفة كيفية تخطيط إستراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء كركسان بروبولينجو، كيفية إستراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء كركسان بروبولينجو، كيفية أثر نجاح إستراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء كركسان بروبولينجو.

هذا النوع من البحث في هذا البحث هو نوعي وصفي. مصادر البيانات لهذه البحث منها رئيس المدرسة ونائب رئيس المدرسة والمعلمين. طريقة جمع البيانات باستخدام المقابلة والملاحظة والتوثيق. اختبار صحة البيانات المستخدمة هو تثليث مصادر البيانات.

نتائج البحث كما يلي: أولاً، نفذت استراتيجية مدير المدرسة في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء كركسان بروبولينجو استراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم يستخدم رئيس المدرسة الإستراتيجيات، منها: الإشراف على المراقبة والتحفيز لكل معلم، يذهب رئيس المدرسة إلى الميدان أو إلى كل فصل دراسي لمعرفة كيفية تدريس المعلم في الفصل ولمعرفة الوسائل التي يستخدمها المعلم في عملية التعليم. ثانيًا، تنفيذ استراتيجية مدير المدرسة في زيادة جودة أداء المعلم هنا مع نتائج الملاحظة في الميدان أنّ تنفيذ استراتيجية مدير المدرسة في المدرسة الإبتدائية نهضة العلماء

الكلمات المفتاحية: جودة أداء المعلم، إستراتيجية مدير المدرسة.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam perkembangan zaman pada saat ini yang semakin pesat membawa perubahan alam pikir manusia, termasuk di dalamnya perubahan paradigma dalam peningkatan kualitas pendidikan.[2] Pendidikan ini memegang peranan yang sangat penting di dalam membangun dan membentuk watak suatu bangsa. Menggambarkan kecenderungan pemerintahan diberbagai belahan dunia, menjadikan pendidikan sebagai pilar utama dari tujuan pembangunan diera milenial ini. Selain itu disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi, pendidikan ini juga sangat berperan dalam meningkatkan partisipasi politik, keadilan sosial, dan yang lebih umum adalah pembangunan masyarakat.[3]

Pendidikan memiliki pernan yang sangat strategis, pendidikan merupakan penentuan kualitas sumber daya manusia. Dalam peran strategi tenaga pendidik pastinya terlibat di dalamnya, peran tenaga pendidik sangat penting dalam pembentukan karakter, pengetahuan dan keterampilan peserta didik. upaya untuk meningkatkan daya saing di dunia dan tuntutan perubahan akibat derasnya perubahan globalisasi saat ini, maka dari itu penerapan manajemen strategic menjadi sebuah pilihan yang tepat terutama di lembaga pendidikan. Dengan cara penerapan manajemen strategi ini sebuah lembaga

[2] Dirjen Dikdasmen, Pengarahan Dirjen Dikdasmen tentang Pergeseran Paradigma Peningkatan Kualitas Pendidikan (Jakarta: Ditjen Dikdasmen, 2000), hlm. 10.
[3] Hanushek, Eric A. (2005).Why Quality Matters in Education.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pendidikan akan mampu bersaing dan dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan serta mampu mengantisipasi dinamika perubahan. Manajemen pendidikan yang diterapkan di lingkungan internal sistem persekolahan hanyalah sebagian dari tanggung jawab pihak pimpinan sebagai manajer pendidikan. Para pengelola pendidikan (kepala sekolah, kepala dinas pendidikan) sebagai eksekutif modern saat ini belum mampu mengamati dan merespons segenap tantangan yang dimunculkan oleh lingkungan eksternal baik yang dekat maupun yang jauh. Lingkungan eksternal dekat adalah lingkungan yang mempunyai pengaruh langsung pada operasional lembaga pendidikan, seperti berbagai potensi dan keadaan dalam bidang pendidikan yang menjadi konsentrasi usaha sekolah itu sendiri, situasi persaingan, situasi pelanggan pendidikan, dan pengguna lulusan. Kesemuanya berpengaruh pada penentuan strategi yang diperkirakan mendukung sekolah mencapai tujuannya. Lingkungan eksternal yang jauh adalah berbagai kekuatan dan kondisi yang muncul di luar lingkungan eksternal yang dekat meliputi keadaan sosial ekonomi, politik, keamanan nasional, perkembangan teknologi, dan tantangan global. Secara tidak langsung berpengaruh terhadap penyelenggaraan sistem pendidikan di suatu sekolah.[4]

Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.[5]

[4] Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume I, Nomor 1, Mei 2016 P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383
[5] Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004)hal.20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kepala Madrasah/sekolah merupakan penggerak semua yang ada di sutu lembaga pendidika dan mmenjadi contoh bagi semua masyarakat di suatu lembaga pendidikan , kepala madrasah juga dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.[6] Selain itu, kepala sekolah juga bertugas untuk mengelola proses belajar dan mengajar agar berjalan efektif. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 pada Pasal 10 Ayat 1 pun menegaskan bahwa:

> "Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas penyelenggaraan pendidikan dalam lingkungan sekolahnya".[7]

MINU Kraksaan adalah sebuah lembaga pendidikan islam favorit yang berada di pusat Kota Kraksaan, tepatnya di depan dinas pendidikan Kabaputen Probolinggo. Kemudian MINU merupakan lembaga yang cukup tua, per tahun 2019 sudah 63 tahun. MINU Kraksaan juga sudah memiliki Akreditasi A dan menjadi sekolah adiwiyata. Dengan adanya Akreditasi A MINU Kraksaan menjadi sekolah favorit, ini dibuktikan dengan bertambahnya setiap tahun peminatnya sampai melebihi kuota yang telah di sediakan. Sekolah ini juga mengedepankan nilai-nilai islami ini dibuktikan dengan adanya kegiatan sholat dhuha setiap pagi bagi masyarakat MINU Kraksaan. Meskipun MINU Kraksaan ini menjadi sekolah favorit ternyata

[6] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), hlm 81
[7] Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Menengah, Hal 15.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ada beberapa masalah di dalamnya, yaitu kurang nya kualitas kinerja dari salah satu guru di MINU Kraksaan.[8]

Dari segi pengamatan peneliti pada saat melaksanakan observasi dan juga sebagai alumni di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo, disana masih ada beberapa guru yang masih monoton dalam artian guru tersebut masih terpaku dengan metode metode yang terdahulu, tidak ada perkembangan dalam model pembelajaran yang akan di ajarkan kepada para siswa, seharusnya guru tersebut harus lebih update lagi mengikuti perkembangan zaman yang sangat pesat ini.[9]

Namun semua lembaga tentunya ada beberapa masalah internal maupun external, salah satu contoh dalam permasalahan tersebut yaitu kinerja guru yang kurang maksimal, setelah melakukan wawancara dengan salah satu guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini, masih ada guru yang model permbelajaranya tidak sesuai dengan RPP, sehingga membuat murid murid kebingungan dengan materi yang di sampaikan oleh guru tersebut.[10]

Ada beberapa faktor yang membuat guru tersebut mengalami masalah dalam megajar yaitu guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, kecemburuan sosial,Yang di maksud dengan mengajar yang tidak sesuai dengan bidangnya yaitu dimana seorang guru yang cara mengajarnya tidak sesuai dengan apa yang mereka kuasai atau bisa di katakan tidak sesuai dengan skill yang guru tersebut punyai dan yang di maksud dengan

[8] Hail Observasi sementara DI Lokasi Minu Kraksaan, Hari Kamis 17 Oktober 2019 pukul 09.00
[9] Hail Observasi sementara DI Lokasi Minu Kraksaan, Hari Kamis 17 Oktober 2019 pukul 09.00
[10] Hasil wawancara dengan Hadiyatul Maula, Kamis 17 oktober 2019 pukul 09.00

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kecemburuan sosial yaitu kecemburuan antara guru non pns atau honorer dengan guru pns di sini penulis lebih meneliti lagi lebih dalam lagi Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.[11]

Di sini kepala sekolah mempunyai strategi yang dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru MINU Kraksaan. Yaitu dengan melakukan supervisor ,monitoring,motivasi dan evaluator kepada setiap guru setiap semesternya, kepala sekolah langsung terjun ke lapangan atau langsung masuk ke setiap ruangan kelas untuk mengetahui bagaimana cara guru tersebut mengajar di kelas dan juga untuk mengetahui media apa saja yang digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran, dengan adanya supervisi,monitoringmotivasi dan evaluator tersebut kepala sekolah bisa menilai dan mengetahui kelengkapan pembelajaran apa saja yang di miliki guru tersebut, sehingga melakukan supervisi,monitoring ,motivasi, evaluator tersebut guru yang bersangkutan dapat mengevaluasi kekurangannya dalam mengajar.[12]

Bermula dari latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul " Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo". Hal ini di lakukan untuk meningkatkan kinerja guru MINU Kraksaan Probolinggo, menjadi guru yang tingakt prosefionalnya tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa-siswi di MINU Kraksaan Probolinggo ini.

[11] Hasil wawancara dengan Hadiyatul Maula, Kamis 17 oktober 2019 pukul 09.00
[12] Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah MINU Kraksaan, Selasa 26 Novermber pukul 08.00

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks di atas, maka penulis fokus pelenitian dengan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo?
2. Bagaimana pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo ?
3. Bagaimana implikasi strategi kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo ?

C. Tujuan penelitian

Dari fokus penelitian di atas di dapatkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo
2. Untuk mengetahui pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo
3. Untuk mengetahui implikasi strategi kepala madrasah dalam peningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat teoritis ini memberikan pengetahuan tentang pentingnya strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di Lembaga pendidikan yang dapat dijadikan dasar kebijakan-kebijakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk memajukan, mengembangkan dan menjadikan lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas

b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan penelitian yang akan datang, terutama dalam ilmu manajemen pendidikan

2. **Manfaat Praktis**

a. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk kepala madrasah dalam hal yang berkenaan dengan strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru

b. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan wawasan bagi madrasah dalam hal yang berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja guru.

c. Pengetahuan dan kesadaran pendidik meningkat serta mengetahui cara-cara yang lebih baik untuk peningkatan kualitas pendidikannya.

E. Original Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari beberapa penelitian yang sudah ada. Tentunya penelitian terdahulu terdahulu tersebut memiliki ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan penelitiann ini:

1. Mariana Hasibuan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan, meneliti berjudul Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lubuk dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan wawancara, observasi, dokumentasi dan menguji keabsahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

data yaitu *Triangulasi* dengan menggunakan study lapangan (*field research*) dalam pengumpulan data. Penelitian ini menentukan subjek dan objek penelitian dengan mengacu pada pedoman wawancara untuk melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lub sudah terlaksana dengan baik yang menerapkan suatu kedisiplinan yang mengacu pada tata tertib yang telah ditentukan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Usaha peningkatkan profesionalitas guru sudah semakin meningkat karena ditunjang dengan berbagai macama pelatihan dan workshop, mulai dari pelatihan yan g diberikan langsung oleh Kepala Madrasah sampai pelatihan dari luar.Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak yang berkompeten demi peningkatan profesionalitas guru yaitu menanbah prasarananya, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau acuan pengambilan kebijakan dalam rangka upaya meningkatkan profesionalisme kinerja guru.[13]

2. Moch.Abdurrozaq, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, judul skripsi Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, IAIN Raden Intan Lampung dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan wawancara, observasi, dokumentasi dan menguji keabsahan data yaitu *Triangulasi* dengan

[13] Mariana Hasibuan, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lubuk. (Skripsi) Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan (2017).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menggunakan study lapangan dalam pengumpulan data. Penelitian ini menentukan subjek dan objek penelitian dengan mengacu pada pedoman wawancara untuk melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu sudah di lakukan dengan baik. strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sangatlah vital dan sentral, baik dia sebagai pemimpin, manajer maupun supervisor terhadap lembaga pendidikan yang di pimpinnya.[14]

3. Maweddeh, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar, meneliti berjudul Penerapan Manajemen Strategic Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk memperoleh data, penulis melakukan wawancara, observasi, dokumentasi dan menguji keabsahan data yaitu *Triangulasi* dengan menggunakan study lapangan (*field research*) dalam pengumpulan data. Penelitian ini menentukan subjek dan objek penelitian dengan mengacu pada pedoman wawancara untuk melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik pendidikan dalam peningkatan profesionalitas guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar sudah terlaksana dengan baik yang menerapkan suatu

[14] Moch.Abdurrozaq, Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu. (Skripsi) Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Raden Intan Lampung (2017)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kedisiplinan yang mengacu pada tata tertib yang telah ditentukan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Usaha peningkatkan profesionalitas guru sudah semakin meningkat karena ditunjang dengan berbagai macama pelatihan dan workshop, mulai dari pelatihan yang diberikan langsung oleh Kepala Madrasah sampai pelatihan dari luar.Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak yang berkompeten demi peningkatan profesionalitas guru yaitu menanbah prasarananya, agar hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan atau acuan pengambilan kebijakan dalam rangka upaya peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar.[15]

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul,Bentuk, Penerbit, dan Tahun Penerbit	Persamaan	Perbedaan	Original Penelitian
1.	Mariana Hasibuan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sumatera Utara Medan, meneliti berjudul Strategi Kepala	Memiliki persamaan dalam obyek penelitian, taknik pengumpulan data, analisis data dan juga ada beberapa	Perbedaanya yaitu di tingkat penelitian, peneliti terdahulu di tingkat Madrasah Tsanawiyah	Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru memberikan dampak positif terhadap suatu

[15] Maweddah, Strategic Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Makassar, (Skripsi) Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar (2017).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Mts Negeri Lubuk dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	teknik yang didalamnya meiliki kesamaan		lembaga dengan meningkatkan kinerja guru.
2.	Moch.Abdurrozaq, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, judul skripsi Strategi Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kabupaten Pringsewu, IAIN Raden Intan Lampung dengan menggunakan pendekatan kualitatif	Sama sama untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang ada di indonesia dan memiliki beberapa teknik pengumpulan data yang sama dan juga memiliki kesamaan dalam teknik penelitian yaitu penelitian kualitatif.	Perbedaanya yaitu di tingkat penelitiannya, tempat peneliti terdahulu di SMP sedangkan peneliti sekarang di tingkat Madrasah Ibtida'iyah	Di sini seorang pemimpin melibatkan semua yang ada di lembaga tersebut
3.	Maweddeh, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar, meneliti berjudul Penerapan Manajemen Strategic Pendidikan Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1	Sama sama menggunakan teori strategik dan menggunakan teknik penilitian yang sama yaitu penelitian kualitatif.	Perbedaanya yaitu peneliti terdahulu untuk meningkatkprofesionalisme guru di Madrasah Aliyah	Usaha peningkatkan profesionalitas guru sudah semakin meningkat karena ditunjang dengan berbagai macam pelatihan dan workshop, mulai dari pelatihan yang diberikan langsung oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Makassar dengan menggunakan pendekatan kualitatif.			Kepala Madrasah sampai pelatihan dari luar.

f. Definisi Istilah

1. Strategi

Strategi adalah suatu proses penentuan rencana para pemimpin organisasi yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi tersebut, yang juga disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai secara maksimal.

2. Kepala Madrasah

kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan

3. Kualitas

Kualitas adalah kesesuaian untuk pengguna, ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang di perlukan atau yang di harapkan oleh pengguna. Selain itu kualitas juga meliputi usaha untuk memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan pelanggan.

4. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidikan sesuai dengan tanggung

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

jawab dan wewenangnya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja ysng telah di tetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

5. MINU Kraksaan Probolinggo adalah sekolah swasta yang berada dibawah naungan LP ma'arif Nu cabang Kota Kraksaan.

6. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru yaitu Strategi khusus yang di miliki oleh Kepala Madrasah atau seorang pemimpin yang dimana tujuan dari strategi tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerja yang di ada di suatu lembaga, dan juga untuk membantu untuk meningkatkan performa di suatu lembaga tersebut.

g. Sistematika Pembahasan

Dari uraian di atas, dapat di susun sistematika pembahasan laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi sebagai berikut:

BAB I : Membahasa latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian dan definisi istilah.

BAB II : berisi kajian teori, yang dalam hal ini, peneliti akan menuliskan kajian-kajian dan teori yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Baik diambil dari buku-buku, jurnal, hingga sumber lainnya yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Peneliti membagi menjadi dua sub bab, yaitu sub bab pertama berisi tentang pengertian strategi, pengertian kepala madrasah, peran kepala madrasah, sifat-sifat kepala madrasah, Sub bab kedua berisi tentang pengertian kinerja, pengertian guru dan pengertian kinerja guru

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III : Menjelaskan tentang metode penilitian yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, kehadiran peniliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan temuan, prosedur penelitian.

BAB IV : Menjelaskan tentang paparan data dan temuan penelitian yang meliputi: deskripsi lokasi penelitian (sejarah, visi, misi dan tujuan), paparan data penelitian yang berisi tentang data-data untuk menjawab rumusan masalah, temuan penelitian yang berisi tentang pembahasan dari paparan data atau hasil analisis data.

BAB V : Menjelaskan tentang pembahasan hasil penelitian yang meliputi penyajian temuan penelitian dalam bentuk data yang disertai dengan pembahasan mengenai jawaban dari masalah penelitian, tafsiran temuan penelitian, modifikasi teori yang sudah ada, serta implikasi-implikasi lain dari hasil penelitian.

BAB VI : Bagian pentup yang memuat dua hal pokok, meliputi kesimpulan dan saran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Kepala Madrasah

1. Strategi

Kepala madrasah memiliki peranan penting di dunia pendidikan, khususnya di lebaga pendidikan, kepala madrasah menjadi penentu atau pembawa madrasah untuk memiliki mutu yang baik. apabila kepala madrasah mampu menciptakan strategi yang baik dan relevan dengan kondisi dalam meningkatkan mutu pembelajaran, untuk mengetahui tentang pengertian strategi kepala madrasah, maka terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengertian strategi itu sendiri. strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.[16] Sedangkan menurut Siagian P.Sondang beliau mengungkapkan bahwa Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. [17] Dengan demikian dapat di

[16] Mudrajad Kuncoro,*StrategiBagaimanaMeraihKeunggulanKompetitif*,,(Jakarta:Erlangga,2006) hal.12

[17] Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004)hal.20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

simpulkan bahwa strategi adalah serangkaian keputusan atau perencanaan sebagai sasaran, kebijakan dan tujuan yang telah di tetapkan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.

2. **Kepala Madrasah**

Kepala Madrasah/sekolah merupakan penggerak semua yang ada di sutu lembaga pendidika dan mmenjadi contoh bagi semua masyarakat di suatu lembaga pendidikan , kepala madrasah juga dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.[18]

Pemimpin yang dalam bahasa Inggris disebut leader dari akar kata to lead yang terkandung arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan di depan, mengambil langkah pertama, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapattindakan orang lain, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. Selanjutnya, penulis akan menjelaskan definisi kepemimpinan menurut para ahli. Definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Hoy dan Miskol, sebagaimana dikutip Purwanto, mengemukakan bahwa definisi

[18] Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 1999), hlm 81

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepemimpinan hampir sebanyak orang yang meneliti dan mendefinisikannya.[19]

Menurut Wahjosumidjo, secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar (KBM) atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran[20]

Jadi dapat di simpulkan bahwa kepala madrasah ini penggerak dari seluruh elemen madrasah, kepala madrasah juga bertanggung jawab untuk menjaga kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikannya, selalu menjaga amanah yang di embankan kepada kepala madrasah tersebut.

3. Peran kepala Madrasah

Sebagai pemimpin pada suatu lembaga pendidikan, tentunya kepala madrasah memiliki peran yang penting dan memiliki tugas yang berbeda dengan warga di lembaga pendidikan terebut. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang besar atas berjalannya berlajar mengajar yang ada di madrasah. Maka dari itu, mengingat tugas kepala madrasah yang cukup berat, kepala madrasah harus diangkat dari guru yang memang sudah

[19] Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan,(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm 26
[20] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. hlm 83

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpengalaman dan memilki kualifikasi diatas rata-rata. Semua ini demi terwujudnya kualitas sekolah yang baik. Menurut mulyasa dan beberapa teori menjelaskan bahwa peran yang harus dijalankan oleh kepala sekolah sebagai berikut[21] :

a. Kepala sekolah sebagai educator

melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang edukator, kepala sekolah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas mengajarnya dan guru yang ada di sekolah. Selain itu, kepala sekolah harus memberikan contoh yang dapat membuat para guru lebih bersemangat dalam mengajar. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan kedisiplinan, kepala sekolah harus memberikan nasehat kepada peserta didik maupun guru yang bertindak *indisipliner*. Dengan diberikannya nasehat diharapkan mereka tidak mengulangi tindakan tersebut.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

[21] Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*,(Bandung: PTRemajaRosdakarya,2006),hlm 98-120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[22] Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan guru dan staf melalui kerja sama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mengikutsertakan para bawahannya dalam melaksanakan kegiatan yang di sekolah. Mengikutsertakan mereka mulai dari tahap perencanaan sampai pada tahap evaluasi suatu kegiatan/program yang berjalan di sekolah. Dalam kaitannya dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya disiplin, kepala sekolah mengikutsertakan guru, staf, wakil kepala sekolah, komite sekolah dan peserta didik untuk merencanakan tata tertib peraturan, lalu mensosialisasikan tata tertib peraturan tersebut dan melaksanakannya secara bersama-sama.

c. Kepala sekolah sebagai supervisor

[22] Ibid. hlm. 98-120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ross L supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum.[23] Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan staf sekolah. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang supervisor, kepala sekolah memiliki peran penting untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah. Pengawasan ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah, karena pengawasan akan membuat suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan kegiatan tersebut dapat mencapai tujuannya[24]

d. Kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)

Kepala sekolah sebagai pemimpin dimana harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang leader, kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam memberikan instruksi kepada para bawahan, mengawasi kinerja para bawahannya dan dapat berkomunikasi secara

[23] Daryanto dan Tutik Rachmawati, Supervisi Pembelajaran, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm 2.
[24] Ibid hlm 98-120

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

efektif dengan semua elemen yang ada di sekolah. Selain itu, sebagai seorang leader kepala sekolah dituntut untuk memberikan contoh yang positif agar bisa menginspirasi guru dan peserta didik untuk melakukan hal yang sama. Pengalaman dan pengetahuan seorang kepala sekolah sangat dituntut dalam peran ini.

e. Kepala sekolah sebagai inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagaiinnovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegerasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang inovator, seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki banyak ide-ide yang segar untuk sekolah. Hal ini agar program dan kegiatan yang terjadi di sekolah tidak bersifat statis. Tidak hanya program dan kegiatan saja, kepala sekolah juga dapat berinovasi dalam memberikan hukuman dan penghargaan kepada peserta didik. Semakin banyak inovasi yang diberikan dan dilakukan, maka akan diketahui program, kegiatan, hukuman dan pengahargaan apa yang efektif di lakukan di sekolah tersebut.[25]

[25] Ibid Hal 98-20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f. Kepala sekolah sebagai monitoring

Monitoring dalam bahasa inggris yang artinya adalah ”pengawasan”. Biasanya monitoring dalam dunia pendidikan ini selalu dihubungkan dengan hasil belajar, Dr. Harry Hikmat, beliau mengungkapkan bahwa monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasarkan indikator yang ditetapkan secara sistematis dan berkelanjutan tentang kegiatan/program sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program/kegiatan itu selanjutnya.

namun saat ini konsep monitoring mempunyai arti yang lebih luas dari pada itu. Setiap orang tampaknya mempunyai maksud yang berbeda apabila sampai kepada kata monitoring. Monitoring juga merupakan proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program atau memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan dan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang motivator, kepala sekolah mampu berperan untuk memberikan semangat kepada guru, pegawai, dan para peserta didik. Dorongan semangat penting diberikan agar elemen yang ada di sekolah seacara aktif terlibat dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan kedisiplinan, kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi kepada peserta didik baik secara verbal yaitu dengan menceritakan kisah-kisah orang yang disiplin, memberitahu manfaat disiplin, maupun secara non verbal yakni dengan memberikan penghargaan (*reward*).

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau sosok kepala sekolah yang memiliki pikiran yang positif terhadap semua hal, baik terhadap dirinya, dan juga baik terhadap orang lain. Kepala sekolah tidak akan mampu berperan sebagai motivator apabila dia sendiri seorang yang suka berkeluh kesah dan penuh prasangka buruk dan selalu berfikir negatif.[26]

h. Kepala sekolah sebagai evaluator

Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara sistematis, terarah dan terencana dalam upaya mengetahui sampai sejauh mana terjadi perubahan perilaku pada diri siswa setelah mengikuti kegiatan

[26] Ibid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pembelajaran sehingga guru dapat menentukan tindakan yang tepat. Menurut pendapat Neagley mendefinisikan "setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, kurikulum dikatakan supervisi".[27] Salah satu peran kepala madrasah dalam pelaksanaan evaluator ini dimana kepala madrasah dalam selalu mengevaluasi hasil program selama satu semester melalui rapat, forum terbuka, dan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap devisinya. Kepala madrasah juga melakukan pengukuran terkait dengan perencanaan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para guru.

i. **Sifat-sifat kepala madrasah**

Pada faktanya kepemimpinan digunakan oleh para pemimpin (leader) atau kepala madrasah untuk mempengaruhi sikap dan kepuasan dalam bekerja para guru dan staff, sehingga para bawahan tersebut dapat merasa terjamin, aman dan dapat badan-badan usaha tertentu. Pemimpin yang dapat dikatakan efektif dan sangat berkualitas sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya yang telah sesuai atau tidak dengan keinginan para anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Untuk menjadi seorang pemimpin diperlukan adanya syarat-syarat dan sifat-sifat kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin sebaagai berikut[28] ;

1. Sifat-sifat pemimpin

[27] Pidarta,made,*pemikiran tentang supervisi pendidikan*,(Jakarta, Bumi Aksara,1992),Hal 2
[28] Tholib Hasan, *Teori dan Aplikasi Administrasi Pendidikan* , (Jakarta: Studia Press, 2004), Hal 138.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Jujur suatu sifat perpaduan daripada keteguhan watak

b. Berpengetahuan

c. Berani

d. Mampu mengambil keputusan

e. Dapat dipercaya

f. Berinisiatif, tindakan yang sehat dan tepat yang dilakukan dasar pemikiran sendiri

g. Bijaksana

h. Tegas

i. Adil

j. Menjadi tauladan dalam kepemimpinan

k. Loyalitas, kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara, bangsa dan tanah air

l. Tidak mementingkat diri sendiri

m. Antusias, cara menunjukkan dan memperlihatkan yang tulus ikhlas

n. Simpatik, mampu menunjukkan sikap dan perilaku yangsopan dan dapat menghargai bawahan

o. Rendah hati.[29]

B. Kinerja Guru

1. Kinerja

[29] Ibid Hal 138

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja memiliki makna yang lebih luas, dimana kata kinerja ini hanya di katakan sebagai hasil kerja namun juga bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu dari kata performance. Kata performance itu sendiri berasal dari kata to performe yang berarti menampilkan atau melaksanakan, performance berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja.[30]

Pendapat para ahli mengenai kinerja ini cukup beragam. Menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab tang telah diberikan. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang telah di terapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.[31]

Menurut Tjutju dan suwatno kinerja adalam prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tuggas dan perannya dalam organisasi, secara terukur, sulistyorini dalam muhlisin

[30] Barnawi dan mohammad arifin, *Kinerja guru profesional*, (jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2012), hlm 11
[31] Ibid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

,disini mengukapkan bahwasanya kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan dalam mencapai standart yang telah di tetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disini dapat disimpulkan bahwasanya kinerja ini adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya yang berdasarkan standar kinerja yang telah di tetapkan selama waktu yang telah di tetapkan dalam hal ini untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah di kerjakan. Patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu kepada output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu kepada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi karyawan atau anggotanya; (4) keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.[32]

2. Guru

Sementara itu, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Guru juga sebagai latar belakang

[32] Barnawi dan mohammad arifin, *Kinerja guru profesional*, (jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2012), hlm 13

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sukses tidaknya para siswa di dunia pendidikan, memerlukan keterampilan atau kompetisi yang sesuai dengan tuntutan tugas keguruan yang di embannya. Guru mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugas tersebut. dalam melaksanakan tugasnya guru memikul tanggung jawab yang berat, berat dalam arti bahwa seorang guru harus berhasil mendidik siswa secara menyuluruh. Dalam firman Allah SWT dalam surah AN-Nahl ayat 93:

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَٰكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُو

Artinya: "Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan".33

Ayat di atas, menerangkan bahwa setiap apa yang kamu lakukan dan kamu kerjakan akan diminta pertanggung jawaban. Seorang guru diberi tugas untuk mengajarkan segala ilmu yang diketahuinya serta mendidik siswa nya agar memiliki akhlak yang baik dan sesuai dengan tuntutan pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: 1) guru sebagai pengajar, 2) guru sebagai pembimbing dan 3) guru sebagai administrator kelas.

[33] Departemen agama RI, *op.cit*, hlm.277.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Guru adalah sebuah profesi dimana profesi ini merujuk kepada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian. Profesi guru tersebut tidak bisa dilakukan oleh semua orang hanya orang-orang tertentu yang telah melakukan latihan atau persiapan yang matang untuk menjadi seorang guru, suatu profesi umunya berkembang dari pekerjaan kemudia berkembang dan semakin matang, untuk menjadikan pekerjaan yang matang tersebut harus ditunjang dengan tiga hal yaitu : keahlian, komitmen dan keterampilan. Dengan adanya tiga hal ini mebuat pekerja menjadi profesional[34]

3. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat di artikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah di tetapkan sebelumnya. Kinerja guru ini dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus di miliki setap guru, sebagaimana yang telah di kemukakan oleh kusmianto bahwasanya standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas dalam menjalankan tugasnya seperti : (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang

[34] Abd. Wahabdan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, (Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011), hlm 117

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

aktif dari guru.[35]Kinerja guru juga dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas antara guru dan siswa, termasuk persiapan yang baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi di antaranya : (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran),(2) prosedur pembelajaran (classroomprocedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

Proses belajar mengajar ini sebenarnya tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, akan tetapi dalam proses melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran pada siswa dapat terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada

[35] Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian kinerja guru profesional*, (Jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2012), hlm 14

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Dari berbagai penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku dimana yang di hasilkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik atau pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari hari, kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas secara berkualitas.[36]

Kinerja guru pada dasarnya merupakan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu. Seorang guru yang dimana didalam upaya mencapai proses belajar mengajar yang efektif, maksimal dan fungsional bagi kehidupan seseorang siswa jelas perlu terus dikembangkan, dengan demikian di dalam proses berjalannya belajar

[36] Uhar Suharsaputra, *Administrasi pendidikan*, (Bandung, PT Refrika Aditama, 2013), hlm 198

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengajar tersebut peran guru disini sangat penting dalam mewujudkan suasana belajar mengajar yang efektif untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Secara sederhana di dalam suatu kegiatan pendidikan, seorang guru tersebut mempunyai tugas yang mana untuk melaksankan perencanaan tentang apa dan bagaimana suatu proses pembelajaran. [37]

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dapat menjadi agen pembelajaran yang dimana menitik beratkan pada efisiensi kegiatan kinerja rutin dan juga mengembangkan kemampuan inovasinya dalam melaksanakan pembelajaran dikelas. Dan untuk menghasilkan lulusan yang kreatif diperlukan pembelajaran yang kreatif, oleh karena itu kinerja guru dalam menjalankan tugasnya jelas akan turut menentukan setiap program pendidikan. Terlebih lagi perubahan yang sangat sangat cepat, disamping seorang kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan motivasi daari guru sendiri dalam melaksankan tugasnya, yang dimana nanti pada akhirnya kelak kinerja guru dapat di tingkatkan dan pencapaian tujuan pendidikan dapat dengan mudahnya terlaksana, serta terwujudnya siswa siswi yang cerdas.[38]

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, akan tetapi di pengaruhi oleh beberapa faktor tertenteu. Baik faktor internal maupun

[37] Uhar Suharsaputra, *Administrasi pendidikan*, (Bandung, PT Refrika Aditama, 2013), hlm 201
[38] Uhar Suharsaputra, *Administrasi pendidikan*, (Bandung, PT Refrika Aditama, 2013), hlm 206

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

external sama sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal guru yaitu faktor yang datang dari guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja nya, contoh ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi untuk sebagai guru dan latar belakang keluarga. Faktor internaal yaitu faktor yang datang dari luar guru yaitu: (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan faktor faktoe external tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru . setiap hari faktor tersebut akan selalu terus memengaruhi guru tersebut sehingga akan lebih dominan dalam menentukan baik tidaknya kinerja guru dalam melaksankan tugasnya.[39]

Berikut ini akan dibahas satu persatu tentang apa dan mengapa faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru :

1. Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan seperti manajer. Penggajian dapat diartikan sebagai proses pembayaran upah kepada seseorang atau individu untuk pengganti hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan.Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaji,

[39] Barnawi dan mohammad arifin, *Kinerja guru profesional*, (jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2012), hlm 44

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dimana setiap orang yang memperoleh atau mendapatkan gaji tinggi hidupnya akan sejahtera dan orang tersebut akan antusias jikan pekerjaanya mampu menyejahterakan hidupnya. Sebailknya, jika orang yang tidak sejahtera atau kekurangan akan bekerja tanpa ada semangat. Gaji juga merupakan salah satu bebntuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan pleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut tjutju dan suwatno, besar kecilnya kompensasi yang menggambarkan tingkat konstribusi karyawan terhadap organisasi dan besar kecilnya tanggung jawab pekerja yang di embankan karyawan dalam sebuah organisasi, dalam kata lain apabila gaji suatu pegawai rendah, bisa dipastikan sumbangsih terhadap organisasi akan rendah[40]

2. Sarana prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan di klafikasikan menjadi tiga macam, yaitu (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan, (3) hubunganya dengan proses belajar mengajar. Sedangkan prasarana di sekolah dapat diklafikasikan menjadi dua macam yaitu, (1) prasarana

[40] Barnawi dan mohammad arifin, *Kinerja guru profesional*, (jogjakarta, Ar- Ruzz Media, 2012), hlm 47

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang langsung digunakan ketika pada proses pembelajaran, (2) prasarana yang tidak giunakan dalam proses pembelajaran.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang menjadi peran penting dalam mencapai suatu tujuan pendidikan disekolah. semua keberhasilan program pendidikan yang diselenggarakan pada sebuah sekolah sangat tergantung kepada sarana dan prasarana sekolah dan kemampuan guru dalam mengoptimalkan penggunaan sarana dan prasarana pendidikan tersebut.[41] Sarana dan prasarana belajar merupakan salah satu faktor yang turut mempengaruhi pertimbangan guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran. ketika guru hendak memutuskan untuk menggunakan metode atau strategi pembelajaran tertentu, dia harus mempertimbangkan terlebih dahulu apakah metode atau strategi yang hendak digunakan membutuhkan sarana dan prasarana tertentu atau tidak. Pada setiap jenjang pendidikan memiliki standar prasarana yang berbeda. Pada setiap sekolsh drtidaknya memiliki bebera[pa jenis prasarana sekolah, yang meliputi hal-hal seperti berikut :

1. Ruang kelas adalah ruangan yang dimana digunakan untuk proses belajar mengajar

[41] Barnawi., Arifin, M. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah* .(Yogyakarta. Ar- Ruzz` 2012.) hlm 89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Ruang perpustakaan adalah dimana perpustakaan ini ruang untuk penyimpanan buku dan informasi lainya
3. Ruang pimpinan atau ruang kepala sekolah adalah tempat untuk seorang pimpinan untuk melakukan kegiatan manajerial sekolah
4. Ruang laboratorium adalah ruang untuk praktik
5. Ruang guru adalah ruang guru untuk bekerja diluar jam pembelajaran
6. Tempat beribadah adalah tempat untuk warga sekolah untuk melaksanakan ibadahnya sesuai agama masing-masing
7. Ruang UKS adalah ruang untuk menangani siswa yang mengalami gangguan kesehatan
8. Kamar mandi adalah tempat untuk buang air besar atau air kecil
9. Tempat bermain atau tempat olah raga

3. Lingkungan kerja fisik

Peran sumber daya manusia yang sangat penting dan juga berperan besar dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, yang menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumberdaya manusia ini. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seseorang, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan ataau pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Rasa nyaman, senang dan aman akan tercipta karena lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai atau guru, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja. Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik,tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai yaitu (seperti meja,kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

4. Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan merupakan salah satu perkara yang sering dihadapi saat ini. Pentingnya manajemen sebagai suatu alat dalam kehidupan manusia selalu menjadi pertimbangan khusus, yang dalam kasus ini dipusatkan pada pemimpin. Seorang pemimpin merupakan sistem penggerak suatu pekerjaan, dimana ia memiliki keahlian untuk mengaplikasikan fungsi manajemen dalam keputusan yang dibuat, maka kekuasaan kepemimpinan dalam organisasi bahkan dalam politik dapat mempengaruhi organisasi melalui policy (aturan) dan regulasi (kebijaksanaan) yang dapat mempermudah pencapaian tujuan dari organisasi itu secara efektif dan eisien.

Definisi kepemimpinan secara luas yaitu proses memengaruhi dalam menentukan tujuan suatu organisasi, memotivasi bawahannya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Soepardi dalam E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakan, memengaruhi, memotivasi,mengajak, memerintah dan mengarahkan. Kepemimpinan juga merupakan kemampuan seseorang untuk mempengruhi orang lain melalui proses-proses tertentu.

5. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja seorang guru, perlu tersedia data yang sangat akurat mengenai sejumlah potensi yang dimiliki oleh seorang guru sehingga penilaian menghasilkan data yang konsisten (terpercaya) dan dianggap benar agar dapat diukur (valid). Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang tujuannya untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko menjelaskan bahwa "penilaian prestai kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".[42] Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

[42] Suwanto dan Donni Juni Priansa. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 196.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Terdapat ada berbagai model instrumen yang bisa dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.[43]

Menilai kinerja guru suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

6. Upaya Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu berasal dari dalam (*internal*) diri guru itu sendiri dan pengaruh di luar (*external*)

[43] Anwar Prabu Mangkunegoro, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 69.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diri guru tersebut. Menurut Sutermeister dalam Uhar Saharsaputra menyebutkan bahwasannya kinerja pegawai (guru) secara *internal* tergantung pada dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi.[44] Jadi, kemampuan dan motivasi diri yang dimiliki oleh guru tersebut akan berdampak kepada tingkat baik atau tidaknya kinerja guru itu sendiri. Sedangkan, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru secara *eksternal* sebagaimana yang diungkapkan oleh Barnawi dan Mohammad Arifin meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.[45]

Dalam penelitian ini, penulis lebih fokus kepada faktor kepemimpinan lebih khususnya pada upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di dalam lembaga pendidikan. Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kinerja guru, dan lain sebagainya.

C. Kerangka Berfikir

[44] Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan Edisi Revisi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), hlm. 169.
[45] Barnawi dan Mohammad Arifin, *op.cit.*, hlm. 44-65.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kerangka berfikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Dan peneliti akan menggambarkan kerangka berfikir dalam penelitian Implementasi manajemen strategic dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kerangka Berfikir

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kualitas Kinerja Guru meningkat dengan adanya Strategi dari Kepala Madrasah MINU Kraksaan Probolinggo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah di paparkan di bagian-bagian sebelumnya, maka pendekatan yang dianggap tepat dalam penelitian ini adalah pendekatan yang bersifat kualitatif Pendekatan kualitatif dipandang cocok karena bersifat alamiah dengan menghendaki keutuhan data yang ada di lapangan.Dengan demikian penggunaan pendekatan ini diharapkan nantinya dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam tentang fakta dan realita yang relevan.

Dalam pendekatan ini pada dasarnya untuk mendeskripsikan permasalahan- permasalahan secara komprehensif, holistik dan integratif serta mendalam melalui kegiatan mengamati orang lain dalam lingkungannya dan bersinteraksi dengan mereka tentang keadaan sekitarnya. Sehingga penelitian dimaksudkan untuk memahami situasi sosial secara mendalam,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menemukan pola dan hipotesis. Dalam hal ini peneliti terjun secara langsung ke lapangan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan data yang akan di teliti.

Pada umumnya penelitian deskriptif tidak menggunakan hipotesis (non

hipotesis), sehingga dalam penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Ada tiga macam pendekatan yang termasuk dalam penelitian deskriptif, yaitu penelitian kasus atau studi kasus, penelitian kausal dan penelitian korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan studi kasus, yaitu mendeskripsikan suatu latar belakang objek atau peristiwa tertentu secara rinci dan mendalam.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data, sehingga perlu untuk menyesuaikan realitas yang ada dilapangan untuk memahami setiap apa yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah yang ada di MINU Kraksaan Probolinggo tersebut.

B. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti pada penelitian kualitatif ini merupakan suatu keharusan karena penelitian jenis ini lebih mengutamakan temuan interview dan observasi yang dilakukan peneliti pada latar penelitian secara langsung. Disamping itu juga, peneliti sebagai instrumen penelitian melakukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

observasi terhadap berbagai fenomena yang ditemukan pada penelitian berupa situs-situs sosial di sekolah.Untuk itu, kemampuan wawancara dan pengamatan seorang peneliti untuk memahami fokus penelitian secara mendalam sangat dibutuhkan dalam rangka menemukan data yang optimal.Sehingga kehadiran peneliti untuk mengamati fenomena -fenomena secara intensif, manakala berada di setting penelitian, merupakan keharusan.Peneliti tidak saja memahami peristiwa dalam kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan atau meningkatkan kualitas kinerja guru.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian ini juga untuk meningkatkan intensitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna mendapatkan informasi yang lebih valid dan absah tentang fokus penelitian. Untuk itulah peneliti diharapkan dapat membangun hubungan yang lebih akrab, lebih wajar, dan tumbuh kepercayaan bahwa peneliti tidak akan menggunakan hasil penelitiannya untuk maksud yang salah dan merugikan orang lain atau lembaga yang diteliti. Sehingga hubungan peneliti dengan sum ber informasi di lokasi penelitian, maka peneliti harus memerlukan strategi atau siasat yaitu telaten, luwes dan kreatif.

Hubungan peneliti dengan informan kunci sangat ditentukan oleh sejauh mana kemampuan dan keterampilan komunikasi yang dibina peneliti sejak awal, manakala memasuki lokasi penelitian. Pada penelitian ini, mislanya,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peneliti menemui kepala sekolah Minu Kraksaan di ruang kerjanya dengan membawa surat pengantar dari Univreistas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pertemuan pertama ini mengawali kehadiran peneliti untuk melakukan observasi tahap awal di sekolah ini. Di sinilah peneliti mulai menciptakan hubungan dengan kepala sekolah sebagai informan kunci serta menjelaskan secara jelas apa yang menjadi ma ksud dan tujuan kedatangan. Dan untuk selanjutnya peneliti melakukan komunikasi secara intensif untuk membangun hubungan yang baik dengan semua informan di Minu Kraksaan Probolinggo.

Dalam penelitian ini Kepala Madrasah Minu Kraksaan Probolinggo menjadi informan kunci sekaligus sumber informasi utama manakala peneliti memasuki latar penelitian, khususnya untuk memperoleh data yang terkait dengan fokus penelitian. Hubungan langsung peneliti dengan informan-infroman kunci akan membangun komunikasi yang intensif untuk mendapatkan data yang kuat tentang fokus penelitian.

Pentingnya peneliti sebagai instrumen kunci pada penelitian kualitatif sebagai upaya untuk memahami fokus penelitian secara holistik pada latar penelitian. Hal ini terutama untuk menciptakan akurasi pemahaman kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen strategic ini untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di madrasah tersebut.

C. Subyek Penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Subyek ini adalah target populasi yang memilki karakteristik tertentu serta di tetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Maka dari itu, peneliti harus melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Peneliti mewawancarai Bapak Saifullah, M.Pd.I selaku Kepala Madrasah MINU Kraksaan Probolinggo, Bapak Fathurrasi,S.Pd.I Wakil Kepala Madrasah dan juga ibu Juma`ati,S.Pd, Izzana, S,Pd,I, Hadiyatul Maula , S.Pd di MINU Kraksaan selaku guru. di dalam proses tersebut peneliti bertanya yang meliputi gambaran madrasah, jumlah kelas , jumlah murid serta keadaan guru, hingga fasilitas yang dimiliki oleh madrasah.
b. Kemudian wawancara dengan Saifullah, M.Pd.I selaku kepala Madrasah, Bapak Fathurrasi,S.Pd.I Wakil Kepala Madrasah dan juga ibu Juma`ati,S.Pd, Izzana, S,Pd,I, Hadiyatul Maula , S.Pd Guru MINU Kraksaan Probolinggo mengenai fokus penelitian yaitu strategi kepala madrasah dalam peningkatkan kualitas kinerja guru, pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru dan juga implikasi strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru.
c. Kemudian wawancara dilakukan dengan sejumlah guru untuk memastikan dalam pengambilan data untuk mencocokan sesuai atau tidaknya dari beberapa informasi yang dikumpulkan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kehadiran peneliti dilokasi penelitian tersebut untuk meningkatkan intesitas peneliti berinteraksi dengan sumber data guna mendapatkan informasi yang lebih valid dan absah tentang fokus penelitian. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai pengumpul data, penganalisis, penafsir data dan sebagai pelapor hasil penelitian.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MINU Kraksaan Probolinggo, Patokan Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Tempatnya yang sangat strategis berada di tengah tengah kecamatan kraksaan dekat jalan raya pantura tepatnya di Jalan Raya Panglima Sudirman kelurahan Patokan kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, sekolah ini tepat berada di depan dinas pendidikan kabupaten probolinggo.

Selain itu MINU Kraksaan ini juga menjadi sekolah atau madrasah favorit di kecamatan kraksaan. Pemilihan lokasi penelitian ini pada dasarnya pengalaman peneliti, MINU Kraksaan memiliki sekitar 600-an siswa siswi dari kelas satu sampai kelas enam.

E. Teknik Pengumpulan Data

Setiap penelitian harus melalui beberapa proses pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data ini terdapat banyak metode-metode yang dapat digunakan sesuai dengan jenis penelitiannya. Dalam mengupayakan penggunaan data yang terkait tentang strategi kepala madrasah dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

meningkatkan kualitas kinerja guru.yang kemudian disajikan dalam skripsi dengan penelitian kualitatif yang berisi data, maka peneliti melakukan proses pengambilan data di lokasi penelitian yang telah ditentukan dengan menerapkan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi suatu metode yang digunakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematik fenomena-fenomena yang diselidiki. Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan.[46]

Mengamati adalah menatap kejadian, gerak atau proses. Pengamatan merupakan metode pertama yang digunakan dalam melakukan penelitian ilmiah. Menurut Parsudi Suparlan pengamatan peran serta adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti melibatkan diri dalam kehidupan masyarakat yang diteliti untuk dapat melihat dam memahami gejala-gejala yang ada, sesuai dengan makna yang diberikan atau difahami oleh para warga yang ditelitinya.[47] Dalam observasi ini peneliti melihat bagaimana proses kepala madrasah melaksanakan strategi yang di terapkan dan juga melihat belajar mengajar guru di lapangan dan

[46] Nasution, *Metode Research, (Penelitian Ilmiah)*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), 106
[47] Suparlan, Parsudi. *Kemiskinan Di Perkotaan*. (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1993). Hlm 87

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memahami situasi yang ada di dalam instansi. dalam observasi ini juga untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo

2. Metode Wawancara

Metode wawancara ini merupakan sebuah metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara peneliti dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga guru. Dalam wawancara tersebut biasanya terjadi tanya jawab antara peneliti dengan subyek yang dilakukan secara sistematis dan berpijak pada tujuan penelitian.

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari pihak yang diwawancarai. Sedangkan menurut Deddy Mulyana, metode wawancara merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data dan informasi. Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu.[48]

Ada dua jenis wawancara yang biasanya digunakan dalam pengumpulan data, yaitu wawancara berstruktur dan wawancara tak berstruktur. Wawancara berstruktur adalah wawancara yang sebagian besar jenis-jenis pertanyaannya telah ditentukan sebelumnya termasuk

[48] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), Hal. 63

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

urutan yang ditanya dan materi pertanyaannya. Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang tidak secara ketat telah ditentukan sebelumya mengenai jenis-jenis pertanyaan, urutan, dan materi pertanyaannya. Materi pertanyaan dapat dikembangkan pada saat berlangsung wawancara dengan menyesuaikan pada kondisi saat itu sehingga menjadi lebih fleksibel dan sesuai dengan jenis masalahnya.[49]

Dalam menggunakan metode interview ini dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan secara *face to face*, artinya secara langsung berhadapan dengan informan. Hal ini dimaksudkan untuk mencari kelengkapan data yang terkait dengan penelitian dan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan ketiga yaitu Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo dan Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja guru di MINU Kraksaan yang diperoleh selama menggunakan metode wawancara kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk ringkasan data untuk keperluan analisis data. peneliti dalam hal ini berinteraksi langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru MINU Kraksaan Probolinggo.

3. Metode Dokumentasi

[49] Ibid hlm 63

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti dan sebagainya.[50] Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen yang ada ditempat penelitian yaitu meliputi foto madrasah, jadwal kegiatan, struktur organisasi, foto penilaian kinerja guru, program kinerja kepala madrasah dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. , dalam hal ini untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja guru di MINU Kraksaan.

Alasan dokumen dijadikan sebagai data untuk membuktikan penelitian karena dokumen merupakan sumber yang stabil, dapat berguna sebagai bukti untuk pengujian, mempunyai sifat yang alamiah, tidak reaktif, sehingga mudah ditemukan dengan teknik kajian isi, disamping itu hasil kajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.[51] Metode ini peneliti gunakan sebagai alat penguat data yang diperoleh dari wawancara, sehingga lebih mudah dipahami. Selain itu dokumentasi dapat pula dijadikan sebagai bukti fisik.

F. Teknik Analisis Data

a. Analisis Data

[50] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), Hal. 67.

[51] Ibid.,..67

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Analisis data Analisi dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, analisis ini dilakukan sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data akan menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya.

Dilihat dari sejak kapan analisis data dilakukan maka peneliti melakukan analisis data selama berada di lapangan dan setelah di lapangan.Analisis dilakukan upaya untuk membangun fokus studi yang kuat dengan mengembangkan pertanyaan-pertanyaan analitik.Dan pada akhir dari sebuah analisis selama di lapangan maka peneliti membuat suatu repleksi pemikiran tentang fokus yang sedang diteliti.Sedangkan peneliti menganalisis data setelah meninggalkan lapangan dengan maksud untuk membangun dan menata, dan meninjau kembali hasil analisis; apakah peneliti sudah menemukan data yang lengkap dan optimal untuk menggambarkan fokus untuk dijadikan laporan akhir penelitian.[52]

b. Prosedur Analisis Data

Prosedur yang akan dilaksanakan di dalam Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo akan melaksanakan tiga tahap prosedur penelitian. Yaitu

[52] Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010),89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap penyelesaian. Berikut tahapan tahapan dalam penyelesaian penelitian tersebut :

1. Tahap Persiapan

   Dalam tahap persiapan ini, peneliti mempersiapkan semua apa yang harus dipersiapkan unutk menuju lapangan, ada beberapa langkah yang harus dilakukan peneliti:

   a) Menyusun rancangan penelitian, pada tahap ini peneliti membuat usulan tentang proposal penelitian sebelumnya diajukan kepada dosen pembimbing dan teman mahasiswa.
   b) Memilih lapangan penelitian. Peneliti memilih MINU Kraksaan Probolinggo
   c) Melihat dan nilai lapangan. Pada tahap ini dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tentang MINU Kraksaan Probolinggo. Selanjutnya peneliti lebih siap terjun ke lapangan karena telah memiliki bekal keadaan, situasi dan latar belakang dari lembaga pendidikan tersebut.

2. Tahap Pelaksanaan

   a) Memahami terdahulu latar penelitian dan persiapan diri. Tahap ini dilakukan selain mempersiapkan diri, peneliti harus memahami latar penelitiannya supaya dapat menentukan model pengumpulan datanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b) Memasuki lapangan, pada saat memasuki lapangan peneliti ingin menjalin hubungan yang akrab dengan subyek penelitian dengan menggunakan tutur bahasa yang baik serta sikap yang baik, akrab mudah bergaul dan juga tetap menjaga etika dan perilaku serta norma-norma yang berlaku di dalam lapangan saat penelitian sedang berlangsung.

c) Berperan sertaa mengumpulkan data. Dalam tahap ini peneliti mencatat semua data yang diperoleh dalam meneliti lapangn, baik data yang diperoleh dari wawancara pengamatan atau meyaksikan sendiri kegiatan tersebut.

3. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian ini yaitu tahap peneliti sudah mampu mengumpulkan seluruh data sehingga peneliti dapat melaporkan tahap penyelesaian dalam proposal penelitian skripsi ini dengan sebenar-benarnya tanpa ada manipulasi dengan bentuk laporan.

Penulisan laporan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian sehingga dalam akhir peneliti ini memiliki pengaruh terdapat hasil penulisan laporan. Penulisan laporan yang sesuai dengan prosedur penulisan yang baik karena menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

G. Pengecekan Keabsahan Temuan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengecekan keabsahan data merupakan suatu langkah untuk mengurangi kesalahan dalam proses perolehan data penelitian yang tentunya akan berimbas terhadap hasil akhir dari suatu penelitian. Dalam proses pengecekan keabsahan data pada penelitian iniharus melalui beberapa teknik pengujian data. Untuk mengecek keabsahan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik-teknik yaitu; observasi terus - menerus, triangulasi, danpengecekan anggota, diskusi teman sejawat dan kecukupan referensi yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Observasi terus - menerus

   Teknik pengecekan dengan observasi secara terus-menerus akan bermenfaat bagi peneliti untuk memahami sejauh mana kredibilitas data yang didapatkan di lapangan. Peneliti berupaya memahami fokus secara selama melakukan observasi memperpanjang waktunya.Misalnya, peneliti melakukan observasi tentang hubungan sosial dan emosional kepala sekoah dengan guru, siswa dan karyawan.Peneliti melakukan observa si berulang-ulang hal tersebut sehingga ditemukan data yang sahih tentang hal tersebut.

2. Triangulasi

   Untuk mengecek keabsahan data melalui teknik triangulasi digunakan dua jenis pendekatan yaitu triangulasi sumber data dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

triangulasi metode.

a. Triangulasi sumber data yaitu dimana peneliti berupaya untuk mengecek keabsahan data yang didapatkan dari salah satu sumber dengan sumber yang lain. Misalnya peneliti akan mencari bentuk evaluasi penjaminan mutu, maka peneliti akan mengumpulkan data dari kepala sekolah, wakasek kurikulum, ketua penjamin mutu, guru-guru, dan siswa. Data dari kelima sumber tersebut dideskripsikan, dikelompokkan, mana pendapat yang sama, dan mana yang berbeda kemudian dianalisis untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

b. Triangulasi metode merupakan upaya untuk mengecek keabsahan data melalui pengecekan kembali apakah prosedur dan proses pengumpulan data sesuai dengan metode yang absah. Di samping itu, pengecekan data dilakukan secara berulang-ulang melalui beberapa metode pengumpulan data.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber data dimana peneliti mengumpulkan data dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan juga beberapa guru, bahwa Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo sudah berjalan dengan baik dan efektif, dalam hal ini di buktikan dengan meningkatnya kualitas kinerja guru setiap tahun nya.

3. Pengecekan Anggota

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mengecek keabsahan data melalui pengecekan anggota dapat secara informal atau formal. Pengecekan anggota secara informal dilakukan; dimana peneliti secara langsung mengecek informasi yang didapatkan kemudian ditanyakan kesahihannya kepada informan; atau informasi dari kelompok lain dapat ditest dengan kelompok lainnya.

Sedangakan pengecekan secara formal merupakan upaya peneliti untuk memperbincangkan data yang telah diperoleh melalui acara yang formal.Hal ini dapat dilakukan dengan mengajak orang-orang mengetahui *(knowledgeable)* tentang hal tersebut untuk mereview ulang informasi tersebut. Di sini diharapkan peneliti akan mendapatkan masukan tentang apakah data mempunyai kesahihan makna atau tidak. Sehingga melalui pengecekan ini, ringkasan data yang diperoleh kemungkinan terjadi pengurangan atau penambahan.

4. Pemeriksaan sejawat

Pemeriksaan sejawat ini dilakukan melalui diskusi yaitu teknik yang dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Dari informasi yang berhasil digali, diharapkan dapat terjadi perbedaan pendapat yang akhirnya lebih memantapkan hasil penelitian.[53]

5. Kebergantungan *(depandibility)*

Kriteria ini digunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya

[53] *Ibid,...,hal. 276*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan dan menginterprestasikan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Kesalahan sering dilakukan oleh manusia itu sendiri terutama peneliti karena keterbatasan. Pengalaman, waktu, pengetahuan. Cara untuk menetapkan bahwa proses penelitian dapat dipertanggungjawabkan melalui audit dipendability oleh ouditor independent oleh dosen pembimbing.

6. Kepastian *(konfermability)*

Kriteria ini digunakan untuk menilai hasil penelitian yang dilakukan dengan cara mengecek data dan informasi serta interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada pada pelacakan audit.

H. Prosedur Penelitian

Sacara urut prosedur penelitian ini yang telah di susun oleh peneliti telah di jadwalkan dengan pedoman prosedur penelitian yang sistematikanya di jelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.1 Prosedur Penelitian

No	Tahapan	Sasaran	Luaran	Metodologi
1	Kajian Pustaka	Kajian pustaka tentang Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru	informasi dan seperangkat pengetahuan tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan kualitas kinerja guru	Kajian literatur yang membahas kajian pustaka Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan kualitas kinerja guru
2	Kajian	Kajian penelitan	Beberapa penelitian	Mengkajii beberapa jurnal,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Penelitian Terdahulu	terdahulu tentang Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru	terdahulu yang relavan dengan Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatan kualitas kinerja guru	searching melalui google, scholar, skripsi
3	Penelitian Pra Lapangan	Penelitian telah melakukan penelitian pra lapangan tentang Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru	Ditemukan sejumlah data lapangan yang berkaitan dengan Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru	Penelitian pra lapangan dilakukan melalui observasi dan dokumen
4	Penyusunan Proposal dan IPD (Instrumen Pengumpul Data)	Berdasarkan hasil kajian pustaka, penelitian terdahulu serta pra lapangan, peneliti menyusun proposal yang didalamnya juga memuat metode penlitian yang akan dilakukakan disertai Instrumen Pengumpul Data (IPD)	Proposal yang dilampiri instrumen pendumpul data	Menyusun konsep berdasarkan latar belakang, tujuan serta metode penlitian yang akan dilakukan
5	Pengumpulan Proposal ke Kantor Jurusan Manajemen Pendidikan Islam	Proposal yang sudah jadi, dikumpulkan di Kantor jurusan Manajemen Pendidikan Islam	Terkumpulnya proposal dan terdaftar untuk mahasiswa/I yang siap melakukan seminar proposal.	Dikumpulkan secara langsung
6	Seminar Proposal	Apabila proposal ini diterima oleh jurusan Manajmen Pendidikan Islam, maka peneliti siap untuk melaksanakan	Diseminarkannya proposal penelitian ini dengan memperhatikan kritik dan saran dari berbagi pihak terutama penguji seminar proposal.	Penelitian melakukan seminar proposal sesuai yang di jadwalkan oleh FITK UIN Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		seminar proposal berdasarkan waktu dan tempat yang ditentukan oleh FITK UIN Malang		
7	Penelitian Lapangan	Apabila proposal ini sudah diterima, dan mendapat persetujuan dari pihak FITK UIN Malang untuk melanjutkan penelitian, maka peneliti akan melakukan penelian sesuai dengan subyek dan metode yang sudah dipaparkan dalam proposal.	Terkumpulnhya data tentang kajian pustaka mengenai Strategi Kepala Madrasah dalam peningkatan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo	Penelitian melakukan penelitian dengan menggunkan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.
8	Analisis Data	Melakuakan analisis data selama proses pegumpulan data dan setelah data terkumpul.	Penyajian data dan temuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang diajukan	Penelitian menganalisis data
9	Penulisan laporan penelitian	Penulisan draf laporan bab per bab, kemudian penyempurnaan hingga selesai berwujud laporan hasil penelitian.	Laporan hasil penelitian yang sudah siap, dikirim ke FITK	Menulis secara langsung bab-bab yang sudah diselesaikan sambil mengkoreksi dan disempurnakan lebih lanjut.
10	Seminar Hasil	Sebagai finalisasi dari penelitian-penelitain dan perbaiakan laporan	Terpublikasinya hasil penelitian pada civitas akademika melalui serta menerima masukan dari peserta seminar untuk perbaikan laporan.	Menyajikan hasil penelitian dalam bentuk *Forum Grup Discussion (FGD)* kemudian menindaklanjuti dalam bentuk laporan akhir.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini akan dipaparkan secara berurutan tentang gambaran umum objek penelitian, paparan data dana temuan penelitian. Gambaran umum objek penelitian.

A. Paparan Data

4. PROFIL SEKOLAH MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA' KRAKSAAN PROBOLINGGO

NamaMadrasah :MI Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Alamat :

a) Jalan/Desa : Jl. Raya Panglima Sudirman 374.

b) Kelurahan/Desa : Patokan

c) Kecamatan : Kraksaan.

d) Kabupaten : Probolinggo.

e) Provinsi : Jawa Timur

f) Kode Pos : 67282

g) Telepon : (0335) 843077

h) Fax : -

i) E-mail : -

Tahun Oprasional : 1957

Status Tanah : Hibah

Nama Bank : Bank Mandiri

No Rekening : 143-00-8000 192-6

Atas Nama : LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KRAKSAAN

No NPWP : 02 266 5145-625 000.

Luas Lahan : 1523 m^2

Tenaga Pendidik dan Kependidikan:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Guru Tetap (PNS) : 5 Orang (5 S1)

b. Guru Tidak Tetap (Honor) : 21 Orang (17 S1) (4 <S1)

c. Tenaga Pengajar bidang kesenian : 2 Orang

d. Staf Tata Usaha : 4 Orang

Jumlah keseluruhan : 32 Orang

Data Ruang Kelas : 19 Ruamg Kelas (milik sendiri).

Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi.

Data diperoleh dari dokumen sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo.

5. **Sejarah singkat tentang Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul ulama' Kraksaan**

Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan yang berada di bawah naungan Kantor Kementrian Agama (Kemenag) berdiri pada tanggal 05 Juni tahun 1957, di mana pada awal berdiri bukan bernama Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama', akan tetapi bernama Sekolah Rakyat Nahdlatul Ulama' (SR. NU) dengan kepalanya yang pertama yaitu Mohammad Toyyib yang memimpin sampai pada tahun 1975. Berdirinya lembaga pendidikan ini di latar belakangi adanya suatu kunjungan oleh tokoh NU Wilayah JawaTimur yaitu KH WahabHasbullah dan KH Nur Aziz ke Wilayah Kraksaan, di mana pada waktu itu lembaga pendidikan di Kraksaan sangat jarang sekali terutama untuk menampung anak-anak kaum nahdiyin, akhirnya be;liau mengadakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

musyawarah dengan tokoh NU Cabang Kraksaan, maka dibukalah lembaga tersebut yaitu Sekolah Rayat Nahdlatul Ulama' (SR NU).Kemudian pada tahun 1971 dirubah menjadi madrasa Nasyiatul Ulum MI NU).

Dalam perjalanannya Madrasah Ibtidaiyah Nasyiatul Ulum mengalami banyak tantangan terutama ketika MI NU. Berada dibawah bendera Yayasan Kesejahteraan dan Pendidikan Islam (YKPI) banyak cobaan yang berusaha untuk menggoyang dan menghancurkan MI NU mulai dari lahan sampai struktur keorganisasian yayasannya, sehingga pada tahun 1995 oleh Ketua YKPI akhirnya dikembalikan kepada NU Cabang Kraksaan . Sehingga pada tahun itu MI NU berubah yayasan dari YKPI kepada Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif NahdlatulUlama' Cabang Kraksaan begitu juga esstafet kepemimpinannya diganti oleh bapak H. Ahmad Suja'i, SH. MPd.

Pada masa kepemimpinannya bapak H. Ahmad Suja'i ini, nama Madrasah Ibtidaiyah Nasyiatul Ulum diganti menjadi Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama'. Dalam kepemimpinannya bapak Ahmad suja'i berhasil membawa MI NU menjadi sekolah yang dapat bersaing dengan sekolah-sekolah favorit di kota Kraksaan, Karena kesibukannya menjadi ketua NU Cabang Kraksaan,Pada tahun 2012 kepemimpinan MI.NU diamanattkan kepada Bapak Syaifullah, M.Pd.I sampai sekarang.,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(Sumber : Wawancara dengan H. AbdGhafar, SH, tanggal 12 Januari 2014)

Madrasah ini dibangun dibawah naungan nama besar Nahdlatul Ulama.Karena madrasah ini didirikan oleh para tokoh NU yang berada di Kraksaan.Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di pagi hari mulai dari jam 07.00-14.20.

Pergantian Kepala Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama'sampai sejak pertama hingga sekarang adalah sebagai berikut :

a. Moh Toyyib
b. Abd. Kamil, BA
c. H. Ahmad Suja'i, M.Pd
d. Syaifullah, M.Pd.I

6. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama'

a. Visi

"Terwujudnya warga sekolah yang CAKAP (Cerdas,Aktiv,Kreativ, Agamis dan Berprestasi) berdasarkan Ahlu sunnah waljama'ah".

b. Misi

1. Melaksanakan proses PAIKEMI (Pembelajaran Aktiv,Inovativ,Kreativ,Evektiv, Menyenangkan dan Islami).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Mengembangkan potensi peserta didik sesuai denagan minat dan bakat.
3. Mengembangkan proses pembelajaran berbasias informasi dan tehnologi
4. Pembiasaan kecakapan penerapan ibadah.
5. Penerapan Perilaku disiplin,jujur,sopan santun,dan bertanggung jawab.

4. **Profil Guru Madrasah Ibtidaiayah Nahdlatul Ulama'**

1. Memiliki 4 Kompetensi (pedagogic,profesional,kepribadian dan social)
2. Membudayakan 3 S (Senyum,Salam,Sapa).
3. Active,kreativ, dinamis dan inovativ dalam pengembangan keilmuan.
4. Bersikap dan berperilaku jujur, amanah dan berahlak mulia dan dapat menjadi contoh anggota aktivis academia lainnya.
5. Berdisiplin tinggi dan selalu memenuhikode etik profesi.
6. memeiliki kemampuan penalaran dan ketajaman berpikir ilmiah yang tinggi
7. Memiliki kesadaran yang tinggi didalam bekerja yang didasari oleh niat beribadah dan selalu berupaya meningkatkan kualitas pribadi.
8. Berwawasan luas dan bijak dalam menghadapi dan menyelesaikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

masalah.

9. Menjunjung tinggi nilai-nilai Iman,Islam, dan Ihsan serta mempraktekkan dalam kehidupan sehari hari.

5. **Data pendidik Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan**

Tabel 4.1 Data Pendidik

No	Nama	Jabatan	Tugas Tambahan
1	Syaifullah,MPd.I	Kepala Madrasah	-
2	Juma`ati,S.Pd	Guru Kelas IV	-
3	Husnawiyah,S.Pd	Guru Kelas I C	-
4	Azizah Fitriyah Jamil,S.Ag	Guru Kelas V	Bendahara
5	Moh Ihsan,SS,S.Pd	Guru Kelas V	Perpustakaan
6	Subaida,S.Pd	Guru Kelas VI	Koordinator Kurikulum
7	Cholili,S.Pd,MM	Guru Kelas V	-
8	Solikin, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	-
9	Nurul Aini, S.Pd.I	Guru Kelas I D	-
10	Mohammad Asi, S.Pd.I	Guru Kelas II	-
11	Nanik Suwarsi,S.Pd.I	Guru Kelas I C	-
12	Mohammad Hunain, S.Pd.	Guru Kelas III	Koordinator Sarpras
13	Fathurrasi,S.Pd.I	Guru Kelas VI	WK Kep sek
14	Dwi Nurdiyah Wahyuni ,S.PsI	Guru Kelas VI	Koordinator Kesiswaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

15	Muhammad Choiri M.Pd.I	Guru Kelas IV	Koordinator Humas
16	Moh Sholehuddin, S.Ag	Guru Kelas III	-
17	Khoiriyah, S.Pd.SD	Guru Kelas II D	-
18	Izzana, S,Pd,I	Guru Kelas I A	-
19	Juma`ati, S.Pd.SD	Guru Kelas IV	-
20	Faisol	Guru TPQ	
21	Nur Indah Muktamaroh, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	-
22	Alfiah Nurlaili, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	-
23	Hs Adi Jadmiko, ST. S.Pd	Guru Kelas IV	-
24	Athaur Rahman Abbas, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	-
25	Umi Siti Asiyah	Guru Mapel Agama	-
26	Shalahuddin Al Ayubi, S.Pd	Guru Penjaskes	-
27	Idatul Fitriyah	Guru Mapel Umum	-
28	Mustofa,S.Ag	Guru Kelas IV	Koordinator Sarpras
	Hadiyatul Maula , S.Pd	Guru Mapel Agama	-
29	Jamiatul Hufat,S.Pd	Guru Kelas III	-
30	Hilyatut Dahabiyah, S.Pd	Guru Mapel Umum	-

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

31	Widi Prihatini, S.Pd.SD	Guru Kelas V	-
32	Kholifatul Aliyah,S.Pd.I	Guru Kelas II	-
33	Miftahul Jannah,S.Pd.I	Guru Kelas II	-
34	Sanusi	Guru Penjaskes	-
35	Supiyati	TU	-
36	Umi Kulsum	Operator	-
37	Moh Hafid,S.Pd	TU	-
38	Ahmad	TU	-
39	Rusdi	Kebun	-
40	Ainun Najibah	Penjaga Koprasi	-
41	Saifullah	Kebun	-
42	Nuril Anwar	Satpam	-
43	Homsiyah		-

6. **Tugas Pengelola Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo**

1. **Kepala Madrasah :**
   1) Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan madrasah.
   2) Mengusulkan rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah.
   3) Membuat program tahunan untuk madrasah yang menjadi tanggung jawabnya serta membuat laporan setiap akhir tahun pelajaran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) Merencanankan, mengkoordinasi, mengordinir, mengarahkan, megawasi serta mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah.

5) Mengajukan usulan positif kepada pengurus yang ada kaitannya dengan peningkatan kualitas madrasah.

6) Bertugas sebagai *educa tor*, manager, administrasi, superfisor, leadir, innovator, dan motifator madrasah yang dipimpinnya yang dalam tugasnya dibantu oleh wakil kepala madrasah dan PKM.

2. **Wakil Kepala Madrasah :**

1) Membantu kepala madrasah dalam urusan Intern madrasah.

2) Mewakili kepala Madrasah jika kepala madrasah berhalangan atau ada tugas yang penting.

3) Membantu dalam pembuatan program tahunan madrasah dan membuat laporan setiap akhir tahun pelajaran.

4) Merencanakan pembagian tugas guru.

5) Mengatur dan membuat jadwal pelajaran

6) Mengatur dan mengawasi kelancaran tugas guru sehari-hari

7) Menngkoordinasi tugas-tugas guru yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

3. **PKM Kurikulum**

a. Membantu kelancaran pelaksanaan pengembangan program madrasah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Merencanakan dan melaksanakan kegiatan kurikuler dan Ko Kurikuler.

c. Mengatur rapat-rapat periodic pembinaan guru.

d. Menyusun laporan hasil kegiatan belajar mengajar.

e. Mempersiapkan program kegiatan evaluasi kegiatan belajar mengajar (UTS dan UAS) sampai pada penilaian hasil evaluasi balajar siswa.

4. **PKM Kesiswaan**

1) Membantu merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang sifatnya ekstrakulikuler.

2) Mengkoordinasi seluruh kegiatan yang melibatkan siswa.

3) Mengadakan koordinasi dengan wali kelas.

4) Mengadakan ketertiban madrasah.

5) Membuat program kegiatan dan laporan kesiswaan setiap akhir tahun pelajaran.

5. **PKM Humas dan Transportasi**

1) Membantu merencanakan dan melaksanakan hubungan dengan masyarakat.

2) Mengadakan kegiatan home visit.

3) Membuat program kegiatan Humas dan melaporkan setiap akhir pelajaran.

4) Mempersiapkan jasa angkutan siswa.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5) Mengelola keuangan jasa angkutan madrasah.

6) Melaporkan kegiatan transportasi.

6. **PKM Sarana Prasarana Madrasah**

1) Mengatur pengadaan sarana dan prasarana madrasah.

2) Menngawasi pelaksanaan pendayagunaan sarana prasarana.

3) Mengiventarisasi barang-barang madrasah.

4) Membuat laporan sarana dan prasarana madrasah.

7. **Pendidik**

1) Menjaga martabat dan nama baik sebagai guru dengan menjadi tauladan bagi anak didik serta nama baik madrasah.

2) Menyerahkan angket ketersediaan mengajar setiap akhir tahun pelajaran.

3) Menyusus program tahunan dan semester.

4) Membuat satuan pelajaran.

5) Mengisi buku jurnal siswa.

6) Mengisi absen guru dan murid.

7) Mengaktifkan buku agenda guru.

8) Mengusahakan semaksimal mungkin pencapaian daya serap dan target kurikulum.

9) Mendidik dan mengajar dengan metode yang baik dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10) Selalu mentaati peraturan tata tertib dan bertindak adil serta disiplin sebagai contoh bagi para siswa.

8. **Wali Kelas**

1) Mengetahui tugas, fungsi dari wali kelas.
2) Mengetahui jumlah anak didik
3) Mengethui nama anak didik.
4) Mengethui identiras anak didik.
5) Mengethui kehadiran anak didik setiap hari.
6) Mengetahui permasalahan anak didik setiap hari.
7) Mengadakan penilaian kelakuan dan kerajinan siswa.
8) Mengambil tindakan untuk mengatasi masalah.
9) Memperhatikan buku raport siswa dan kenaikan siswa.
10) Memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan siswa.
11) Membina suasana kekeluargaan.
12) Melaporkan masalah kepada kepala madrasah.

9. **Tata Usaha**

1) Tata usaha sebagai administrasi (surat menyurat dan pengarsipan).
2) Tata usaha dalam pengaturan keuangan madrasah.

10. **BP / BK**

1) Menyusun program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling.
2) Berkoordinasi dengan wali kelas masalah kesulitan belajar anak.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3) Memberi layanan, dan pertimbangan tentang prestasi dan masa depan anak.

4) Menyusun laporan analisis hasil belajar.

5) Membantu PKM Humas dalam program Home Visit.

11. Jumlah Ruang

Untuk mencapai tujuan proses belajar mengajar di kelas sangat dibutuhkan adanya fasilitas penunjang pelayanan pendidikan karena disadari bahwa keberhasilan pendidikan berkolerasi terhadap ketersediaan fasilitas penunjang pendidikan. Berikut fasilitas yang dimiliki MINU Kraksaan :

1. Ruang Belajar
2. Ruang Kepala Madrasah
3. Ruang Tata Usaha
4. Ruang Guru
5. Ruang UKS
6. Ruang / Lab Komputer
7. Ruang Kantin sekolah
8. Kamar Mandi/WC/Kamar Kecil
9. Lapangan Upacara Bendera
10. Tempat Parkir
11. Tanaman Koleksi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7. **Profil Siswa Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo**

1. Memiliki penampilan percaya diri
2. Membudayakan 3S (senyum,salam,sapa)
3. Membudayakan pola hidup bersih dan disiplin
4. Membudayakan saling hormat dan menyayangi
5. Mampu bekerja sama dengan teman
6. Membudayakan perilaku tawadhu' kepada guru dan orang tua
7. Mampu berkomunikasi efektif dan harmonis
8. Memiliki pemikiran kreatif dan kompetitif
9. Membiasakan diri berperilaku terpuji dalam kehidupan sehari-hari

Tabel 4.2 Data jumlah siswa

JUMLAH SISWA TAHUN AJARAN 2019 – 2020

KELAS	L	P	JUMLAH
I A	13	15	28
I B	9	18	27
I C	14	13	27

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

I D	14	15	29
	50	61	111
II A	12	11	23
II B	15	10	25
II C	16	7	23
II D	13	11	24
	56	39	95
III A	13	15	28
III B	14	12	26
III C	12	12	24
III D	13	16	29
	52	55	107
IV A	16	9	25
IV B	13	10	23
IV C	12	12	24
IV D	15	11	26
	56	42	98
V A	17	12	29
V B	16	11	27
V C	15	12	27
V D	14	11	25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	62	46	108
VI A	10	21	31
VI B	7	21	28
VI C	19	8	27
	36	50	86
	312	293	605

B. Hasil Penelitian

Data yang akan peneliti sajikan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo. Untuk lebih jelasnya maka disini peneliti akan menyajikan data yang telah kami dapatkan dalam proses penelitian.

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo

Strategi merupakan sekumpulan cara secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelasanaan gagasan, sebuah perencanaan dalam kisaran waktu tertentu. Pada mulanya istilah strategi digunakan dalam dunia militer yang diartikan sebagai cara penggunaan seluruh kekuatan militer untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memenangkan suatu perperangan. Seorang yang berperan dalam mengatur strategi untuk memenangkan peperangan sebelum melakukan suatu tindakan, ia akan menimbang bagaimana kekuatan pasukan yang dimilikinya baik dilihat dari kuantitas maupun kualitas.

Kepala Madrasah dalam penggunaan strategi di Madrasah Ibtida'iyah Nahdlatul Ulama' Kraksaan Probolinggo yang menerapkan strategi-stratregi kepada semua guru yang ada di madrasah. Proses ini guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan menyemangati guru saat bekerja sehingga kinerja guru semakin berkualitas.

Kepala madrasah mempunyai Strategi yang sudah dirancang atau yang sudah di rencanakan kepala madrasah perlu dilakukan pelaksanaan agar mengetahui apakah yang dilakukan sudah efektif atau merugikan. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru kepala madrasah mempunyai beberapa strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, ada beberapa strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah. Antara lain sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah sebagai supervisor

Supervisi merupakan serangkaian suatu kegiatan dimana untuk membentuk guru untuk mengembangkan kemampuanya, maka dalam pelaksanaan supervisi terhadap guru perlu di adakan kempuan guru. Kepala sekolah sebagai supervisi disini yaitu kepala sekolah mensupervisi semua pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan tenaga pendidik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Bapak Syaifullah,M.Pd,I yaitu:

> "Dengan cara menerapkan strategi-stratetgi ini mas : supervisi, dengan supervisi ini saya selaku kepala madrasah bisa menilai dan memperbaiki kinerja guru, Kepala madrasah juga langsung terjun kelapangan supaya bisa mengetahui kinerja guru di dalam ruangan dan juga di harapkan supaya bisa meningkatkan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan. Dengan adaanya semua yang telah di terapkan oleh kepala madrasah bisa membuat kualitas kinerja di sekolah tersebut semakin meningkat dan lebih efektif [54]

Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang disampaikan oleh wakil kepala sekolah yang pada saat sesi wawancara dimana wakil kepala madrasah Fathurrasi,S.Pd.I menyampaikan sebagai berikut:

> "...Dengan menggunakan strategi tersebut "supervisi", kepala madrasah bisa ini bisa langsung menilai dan terjun kelapangan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di dalam kelas mas, untuk mengetahui kekurangan apa saja yang ada di guru saat bekerja tersebut sehingga kepala madrasah bisa memantau,menilai dan memperbaiki kinerja guru tersebut supaya kinerja bisa kebih efektif sehingga kualitas kinerja guru tersebut menjadi lebih baik lagi ..."[55]

Pernyataan diatas didukung oleh Hadiyatul Maula , S.Pd selaku guru di MINU Kraksaan Probolinggo, beliau mengungkapkan:

> "...kepala madrasah selalu menilai dan selalu meperbaiki kinerja guru yang kurang maksimal mas, sehingga para guru lebih hati-hati dan lebih teliti dalam bekerja, saya sangat setuju dengan supervisi ini karena bisa meningkatkan kualitas kinerja kami, itu dikarenakan

[54] Hasil wawancara dengan Bapak Syaifullah, selaku Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 07-01-2020, pukul 08.30 WIB.
[55] Hasil wawancara dengan Bapak Fathurrasi,S.Pd.I, selaku Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 07-01-2020, pukul 09.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepala madrasah selalu memantau dan memperbaiki kalau ada kesalahan dalam kinerja kami (guru)..." [56]

Dalam hal ini kepala madrasah menerapkan supervisi pendidikan. sebagai suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus pertumbuhan guru di sekolah, baik secara individu maupu kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran.

Sedangkan tugas kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdaltul Ulama Kraksaan ini sebagai supervisor adalah langsung terjun ke setiap ruangan guna melakukan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyenggaraan dan pengembangan pendidikan, melakukan bimbingan, dan pengawasan. Jadi hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pertama kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kepala madrasah sebagai supervisor dimana kepala madrasah terjun langsung ke lapangan untuk melihat kualitas kinerja guru selama mengajar di jam pelajaran berlangsung. Dimana kepala madrasah selalu masuk ke setiap ruangan kelas untuk memantau langsung. Informasi ini penulis dapat dari bapak kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan salah satu guru yang mengajar di MINU Kraksaan. Perbandingan wawancara dari ketiga informan tersebut hampir sama semua dengan mengatakan kepala

[56] Hasil wawancara dengan ibu Hadiyatul Maula, selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 07-01-2020, pukul 09.20 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

madrasah sebagai supervisor yakni dengan terjun langsung ke lapangan untuk meilhat dan memantau kinerja guru selama jam pembelajaran dimulai. Hal ini juga sesuai dari hasil observasi penulis dan hasil dari dokumentasi yang penulis ambil bahwasanya kepala sekolah memang terjun ke lapangan untuk melihat kinerja guru di jam pembelajaran.[57]

b. Kepala Madrasah sebagai monitoring

Monitoring dalam bahasa inggris yang artinya adalah ”pengawasan”. Biasanya monitoring dalam dunia pendidikan ini selalu dihubungkan dengan hasil belajar , namun saat ini konsep monitoring mempunyai arti yang lebih luas dari pada itu. Setiap orang tampaknya mempunyai maksud yang berbeda apabila sampai kepada kata monitoring. Monitoring juga merupakan proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program atau memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan dan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan.

Hal ini di dapatkan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Bapak Syaifullah,M.Pd,I sebagai berikut:

> “...kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdaltul Ulama Kraksaan ini yaitu Bapak Syaiful, M.Pd,I juga melakukan monitoring ini 3 bulan satu kali guna untuk mengawasi dan mengamati kinerja guru. kepala madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan.

[57] Hasil Observasi dan Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 07-01-2020, pukul 09.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, program kegiatan ekstrakurikuler sehingga dalam pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya...[58]

Kemudian peniliti melakukan wawancara dengan wakil madrasah sekolah bapak Fathurrasi. S.Pd.I untuk memperkuat pernyataan yang telah diungkapkan oleh kepala madrasah. Berikut hasil wawancaranya:

"... Terkait dengan upaya kepala madrasah, bapak saiful selaku kepala sekolah di MINU Kraksaan merencanakan strategi monitoring ini sangat bagus mas, kenapa gitu, karena kepala madrasah bisa memantau langsung hasil kinerja guru di dalam kelas kepala sekolah juga bisa menilai kinerja guru ..."[59]

Kemudian pertanyaan untuk ibu Juma`ati,S.Pd selaku guru di MINU. yaitu "Perencanaan apa saja yang kepala madrasah persiapkan sebelum melakukan monitoring terhadap kinerja guru?" kemudian beliau menyampaikan sebagai berikut:

"perencanaan kepala madrasah yang pertama yaitu menyiapkan apa-apa saja yang dubutuhkan ketika melakukan monitoring. Kemudian menyiapkan instrument dan menetapkan indikator apa saja yang diukur ketika melakukan monitoring. Setelahnya baru menetapkan jadwal pelaksanaan..."[60]

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah , selalu melakukan monitoring ini guna untuk memantau dan

[58] Hasil wawancara dengan bapak syaiful selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.00WIB.
[59] Hasil wawancara dengan bapak Fathurrasi, selaku wakil kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.20WIB.
[60] Hasil wawancara dengan ibu juma'ati selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.40WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengetahui kinerja para guru di dalam kelas, hal ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Kepala madrasah melaksanakan monitoring ini tiga bulan satu kali. Sebelum melakukan monitoring kepala madrasah mempersiapkan semua apa saja yang di butuhkan dalam pelaksanaan monitoring.

Jadi hasil dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa strategi kedua kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kepala madrasah sebagai monitoring dimana kepala madrasah selalu memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas. Kepala madrasah mengadakan monitoring 3 bulan satu kali guna untuk mengawasi dan mengamati kinerja guru. Kepala madrasah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan. Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Informasi ini penulis dapat dari bapak kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan salah satu guru yang mengajar di MINU Kraksaan. Perbandingan wawancara dari ketiga informan tersebut hampir sama semua dengan mengatakan kepala madrasah sebagai monitoring yakni dengan mengawasi dan mengamati kinerja guru. Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Hal ini juga sesuai dari hasil observasi penulis dan hasil dari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dokumentasi yang penulis ambil bahwasanya kepala sekolah memang sebagai monitoring guna untuk memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas.[61]

c. Kepala Madrasah sebagai motivator

Motivasi di dalam dunia pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Dengan motivasi mampu mengambalikan semangat dan mampu mendorong seseorang untuk melakukan apa saja yang diinginkan. Dalam kinerja guru motivasi ini sangat penting agar seorang guru lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi merupakan proses mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi kerja guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme. Dari pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah pada saat wawancara beliau mengungkapkan:

> "...Pada saat rapat rutinan saya selaku kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dengan tujuan agar para guru lebih semangat dan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain di rapat rutinan saya selalu memberikan motivasi secara individu

[61] Hasil Observasi dan Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.40WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepada guru yang bermasalah , hal ini dilakukan dalam upaya supaya guru tersebut sadar dan memperbaiki lagi kinerjanya..."[62]

Meningkatkan kinerja seorang guru membutuhkan motivasi dan dukungan dari beberapa pihak, tak terkecuali dari kepala madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Juma'ati selaku guru kelas mengatakan bahwa:

"...Dari kepala madrasah sendiri itu sudah selalu memberikan motivasi kepada para guru agar lebih efektif dan lebih kreatif lagi dalam proses belajar mengajar di dalam kelas entah dalam cara penyammpaian guru kepada murid. dan apabila seorang guru dalam motivasi itu tidak sesuai dengan harapan , kepala sekolah akan langsung membimbing langsung dan memberikan arahan kepada guru tersebut..." [63]

Dari pernyataaan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah sangat antusias dalam memotivasi guru-guru di MINU Kraksaan ini agar para guru lebih semangat lagi dalam tugasnya. Dan juga dengan adanya bimbingan yang berkelanjutan ini akan bisa menjadi guru yang profesional.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan juga tidak hanya mengarahkan semua guru saja tetapi memberikan contoh yang baik sebagai seorang pimpinan/kepala madrasah, jika seorang kepala madrasah tidak memberikan contoh yang tidak baik maka akan di tiru oleh para guru, dan apabila para guru meniru apa yang dilakukan oleh kepala madrasah maka pembelajaran akan tidak baik karena tokoh utama dalam

[62] Hasil wawancara dengan Bapak Syaifullah, selaku Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.20WIB.
[63] Hasil wawancara dengan ibu juma'ati selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 10.50 WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebuah pembelajaran adalah seorang guru. Informasi inipun selaras dari hasil wawancara penulis dengan 2 informan lainnya. Kepala Madrasah selalu memberikan motivasi agar lebih efektif dan lebih kreatif lagi dalam proses belajar mengajar di dalam kelas entah dalam cara penyammpaian guru kepada murid. Hal ini juga sesuia dengan hasil observasi penulis dan hasil dokumentasi penulis dapatkan bahwasanya kepala madrasah memang sebagai seorang motivator dimana kepala madrasah selalu memberikan motivasi-motivasi yang baik kepada guru dan staf lainnya yang ada di MINU Kraksaan.

d. Kepala Madrasah sebagai evaluator

evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara sistematis, terarah dan terencana dalam upaya mengetahui sampai sejauh mana terjadi perubahan perilaku pada diri siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran sehingga guru dapat menentukan tindakan yang tepat. Salah satu peran kepala madrasah dalam pelaksanaan evaluator ini dimana kepala madrasah dalam selalu mengevaluasi hasil program selama satu semester melalui rapat, forum terbuka, dan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap devisinya. Kepala madrasah juga melakukan pengukuran terkait dengan perencanaan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para guru. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah pada saat wawancara beliau mengungkapkan:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"...untuk evaluasi saya selaku kepala madrasah selalu melakukan evaluasi mengevaluasi hasil program pada satu bulan satu kali dan juga pada akhir semester lebih tepatnya satu semester satu kali, disitu saya mengevaluasi kekurangan apa saja yang ada pada guru dan juga staff , setelah itu saya akan memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dan staff disini agar kinerja mereka lebih baik lagi..."

Mengevaluasi suatu kegiatan memang wajib dilakukan untuk mengetahui dan menilai kekurangan apa saja yang ada selama kegiatan , Seperti yang di ungkapan bapak Fathurrasi selaku wakil kepala madrasah beliau mengungkapkan:

"...untuk strategi evaluasi ini kepala madrasah secara rutin melakukan evaluasi satu bulan satu kali dan juga setiap satu semester satu kali, hal ini dilakukan dalam upaya memaksimalkan hasil evaluasi , kepala madrasah bisa mengetahui secara menyeluruh kekurangan yang ada pada guru..."[64]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kegiatan evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini sudah di lakukan secara efektif ini bisa dilihat dari kepala madrasah yang selalu melakukan evaluasi setelah melaksanakan program atau melaksanakan suatu kegiatan. Informasi inipun selaras dari hasil wawancara penulis dengan 2 informan yakni bapak kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Bahwasanya kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi untuk mengetahui dan menilai kekurangan apa saja yang ada selama kegiatan pembelajaran guna untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi penulis dan hasil

[64] Hasil wawancara dengan bapak fathurasi selaku wakil kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 11.00WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dokumentasi penulis dapatkan bahwasanya kepala madrasah memang sebagai seorang evaluator dimana kepala sekolah selalu mengadakan evaluasi untuk mengetahui dan menilai kekurangan apa saja yang ada selama kegiatan di MINU Kraksaan.[65]

Tabel 4.3[66]

Program Kinerja Kepala Madrasah

Komponen	Aspek
Kepala Madrasah sebagai Supervisor	- Kemampuan menyusun program supervisi - Kemampuan melaksanakan program supervisi - Kemampuan menggunakan program supervisi
Kepala Madrasah sebagai monitoring	-kemampuan melaksanakan program monitoring
Kepala Madrasah sebagai motivator	- Kemampuan mengatur lingkungan kerja - Mampu mengatur suasana kerja - Kemapuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman
Kepala Madrasah Sebagai evaluator	- Kemampuan Kepala Madraasah mengevaluasi semua program kerja.

2. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan

[65] Hasil Observasi dan Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 11.00WIB.
[66] Hasil Dokumentasi Program Kinerja Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 09-01-2020, pukul 11.00WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan

Setelah kepala madrasah membuat strategi tersebut, kepala madrasah akan melaksanakan atau menerapkan strategi yang di buat oleh kepala madrasah, di sini kepala madrasah langsung menjalankan strategi tersebut untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan staf nya.

a. Kepala Madrasah sebagai supervisor

Supervisi merupakan serangkaian suatu kegiatan dimana untuk membentuk guru untuk mengembangkan kemampuanya, maka dalam pelaksanaan supervisi terhadap guru perlu di adakan kempuan guru. Kepala madrasah sebagai supervisor disini yaitu kepala madrasah mensupervisi semua pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan tenaga pendidik. Dalam upaya untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala madrasah melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung. Seperti yang dinyatakan oleh kepala madrasah ketika melakukan wawacara sebagai berikut:

> ”... Ketika strategi ini sudah dibuat maka seharusnya kapan strategi itu akan dilaksanakan. nah disini kepala madrasah melaksanakan supervisi Dengan cara menerapkan strategik-stratetgik ini : pelaksanaan supervisi ini dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan saya langsung bisa melihat,menilai dan memperbaiki kinerja guru, tapi sebelum melakukan supervisi saya akan memberitahu terlebih dahulu akan tetapi saya akan melakukan supervisi secara tiba-tiba apabila supervisi tersebut harus dilakukan. Dengan ini saya mengetahui kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

guru di dalam ruangan dan juga di harapkan supaya bisa meningkatkan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan...”[67]

Pernyataan tersebut juga di sampaikan oleh ibu Hadiyatul Maula , S.Pd, selaku guru di MINU, beliau mengatakan :

“...Dulu pada waktu saya mendapatkan jadwal kapan saya akan di supervisi, saya menyiapkan semua kebutuhan dalam proses kegiatan belajar mengajar, disitu kepala madrasah masuk kedalam kelas untuk melihat dan menilai cara mengajar saya, bagaimana cara saya menyapaikan materi kepada siswa,disitu kepala madrasah juga memperbaiki apabila ada kesalahan pada saat saya melaksanakan proses belajar mengajar tersebut, dan juga kadang juga kepala sekolah melakukan supervisi secara tiba-tiba, hal itu di lakukan apakah guru yang di supervisi tersebut tetap sama cara penyampaianya ketika kegiatan belajar mengajar di laksanakan...’[68]

Dapat di simpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru memiliki tujuan dan pencapaian yang harus di capai. Dalam pelaksanaan supervisi ini di harapkan untuk membantuk dan memperbaiki kinerja guru dan juga staff , agar kinerja mereka lebih berkualitas lagi. Dalam menjalankan perannya sebagai supervisor yakni dengan terjun langsung ke lapangan dan mengawasi secara langsung bagaimana tenaga pendidik menjalankan tugasnya, disini kepala madrasah mempunyai tujuan yang harus di capai yakni meningkatkan kualitas kinerja guru.

b. Kepala Madrasah sebagai monitoring

[67] Hasil wawancara dengan bapak syarful selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 08.30WIB.
[68] Hasil wawancara dengan hadiyatul maula selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 09.30WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Tindakan tersebut diperlukan seandainya hasil pengamatan menunjukkan adanya hal atau kondisi yang tidak sesuai dengan yang direncanakan semula. Tujuan Monitoring untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasinya/upaya pemecahannya.di dalam wawancara kepala madrasah mengungkapkan :

> "...setelah merencanakan strategi tersebut kepala madrasah yaitu Bapak Syaiful, M.Pd,I. melaksanakan monitoring guna untuk mengamati dan memantau kinerja guru. kepala madrasah selalu mengadakan pengamatan dan mencari mengidentifikasi permasalahan dalam guru. Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan oleh kepala madrasah 3 bulan satu kali dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar..."[69]

Kemudian peniliti melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah bapak Fathurrasi. S.Pd.I untuk memperkuat pernyataan yang telah diungkapkan oleh kepala madrasah. Berikut hasil wawancaranya:

> "... dalam pelaksanaan monitoring ini mas, kepala madrasah melakukan pemantauan dan juga penilaian terhadap semua guru untuk

[69] Hasil wawancara dengan bapak syarful selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 08.30WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melihat langsung hasil kinerja guru di dalam kelas kepala madrasah juga bisa menilai kinerja guru ...”[70]

Kemudian pertanyaan untuk ibu Izzana ,S.Pd selaku guru di MINU. yaitu “bagaimana pelaksanaan kepala madrasah dalam melakukan monitoring terhadap kinerja guru?” kemudian beliau menyampaikan sebagai berikut:

“...Menurut saya ya mas dalam pelaksanaan kepala madrasah ini menyiapkan apa-apa saja yang dubutuhkan ketika melakukan monitoring. Kemudian beliau langsung terjun kelapangan belaiu langsung memantau dan melihat kinerja guru di dalam kelas..”[71]

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah , selalu melakukan monitoring ini guna untuk memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas, hal ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.[72] Dengan kata lain, penilaian kinerja guru merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) kepala sekolah yang dimana tujuannya untuk mengetahui bagus tudaknya guru tersebut. Kinerja mereka, baik maupun buruk, harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang memperkerjakan guru, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Penilaian baik

[70] Hasil wawancara dengan Bapak Fathurasi, selaku wakil Kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 09.30WIB.
[71] Hasil wawancara dengan ibu izzana, selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 09.50WIB.
[72] Hasil Observasi dan Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 09.50WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja seorang guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan..

c. Kepala Madrasah sebagai motivator

Motivasi merupakan proses mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi kerja guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme. Dari pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah pada saat wawancara beliau mengungkapkan:

> "...Pada pelaksanaan motivasi ini saya selalu memberikan motivasi pada saat rapat rutinan dan juga pada saat menghadapi guru yang bermasalah, tujuan saya melakukan motivasi di upayakan menghidupkan rasa semangat kepada para guru sehingga para guru bisa bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan kualitas yang sangat bagus..."[73]

Meningkatkan kinerja seorang guru mebutuhkan motivasi dan dukungan dari beberapa pihak, tak terkecuali dari kepala madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Juma'ati selaku guru kelas mengatakan bahwa:

[73] Hasil wawancara dengan Bapak syaful, selaku kepala Kepala Sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 10.30 WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"...Dalam pelaksanaan motivasi ini mas, menurut saya kepala madrasah sendiri sudah sangat baik, hal ini bisa di lihat pada saat rapat rutinan kepala sekolah memberikan motivasi yang membuat saya dan para guru yang lain lebih semangat lagi dalam bekerjadan juga pak syaiful ini selalu memberi motivasi kepada guru yang bermasalah dengan cara memanggil guru tersebut untuk masuk ke dalam ruangan kepala madrasah..." [74]

Dari pernyataaan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah sangat antusias dalam memotivasi guru-guru di MINU Kraksaan ini agar para guru lebih semangat lagi dalam tugasnya. Dan juga dengan adanya bimbingan yang berkelanjutan ini akan bisa menjadi guru yang profesional.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan juga tidak hanya mengarahkan semua guru saja tetapi memberikan contoh yang baik sebagai seorang pimpinan/kepala madrasah, jika seorang kepala Madrasah tidak memberikan contoh yang tidak baik maka pembelajaran akan tidak baik karena tokoh utama dalam sebuah pembelajaran adalah seorang guru.

d. Kepala Madrasah sebagai evaluator

Evaluasi merupakan suatu alat pengukuran kegiatan yang dilaksanakan untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi kegiatan ini sebagai penilaian lembaga untuk menjadi yang lebih baik lagi kedepannya.

[74] Hasil wawancara dengan ibu juma'ati selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 10..40 WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Evaluasi di Madrasah Ibitdaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini berfungsi sebagai pengawasan dan tindak lanjut yang dilakukan setelah melaksanakan suatu program. Biasanya didalam evaluasi tersebut terdapat penilaian pada suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, apakah kegiatan tersbut sudah terealisasikan atau hanya sekedar wacana.

Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara sistematis, terarah dan terencana dalam upaya mengetahui sampai sejauh mana terjadi perubahan perilaku pada diri siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran sehingga guru dapat menentukan tindakan yang tepat. Salah satu peran kepala madrasah dalam pelaksanaan evaluator ini dimana kepala madrasah dalam selalu mengevaluasi hasil program selama satu semester melalui rapat, forum terbuka, dan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap devisinya. Kepala madrasah juga melakukan pengukuran terkait dengan perencanaan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para guru. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah pada saat wawancara beliau mengungkapkan:

> "...Untuk pelaksanaan evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini evaluasi dilakukan setiap satu bulan satu kali dan per semester (6 bulan) supaya evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah berjalan dengan maksimal sehingga kepala madrasah bisa mengetahui sekecil apapun permasalahan yang ada pada guru dan juga di minu itu sendiri. Kemudian semua program di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

evaluasi di pertemuan itu dan di bahas agenda yang akan dilakukan kedepannya..."[75]

Mengevaluasi suatu kegiatan memang wajib dilakukan untuk mengetahui dan menilai kekurangan apa saja yang ada selama kegiatan , Seperti yang di ungkapan bapak Fathurrasi selaku wakil kepala madrasah beliau mengungkapkan:

"...Untuk pelaksanaan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah sudah efektif mas karena ini di lakukan secara rutin melakukan evaluasi satu bulan satu kali dan juga setiap satu semester satu kali, hal ini dilakukan dalam upaya memaksimalkan hasil evaluasi, kepala madrasah bisa mengetahui secara menyeluruh kekurangan yang ada pada guru..."[76]

Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang di katakan oleh dimana ibu Izzana,S.Pd.I selaku guru di MINU Kraksaan menyampaikan sebagai berikut.

"...Untuk pelaksanaan evaluasi kepala sekolah mengadakan evaluasi satu bulan satu kali dan juga per semester , evaluasi ini dilakukan agar lebih memaksimalkan lagi dalam upaya penilaian dan bisa mengetahui sekecil apapun permasalahan yang di hadapi guru disini, dalam evaluasi ini kepala sekolah juga memberi arahan untuk permalasahan yang ada di guru..."[77]

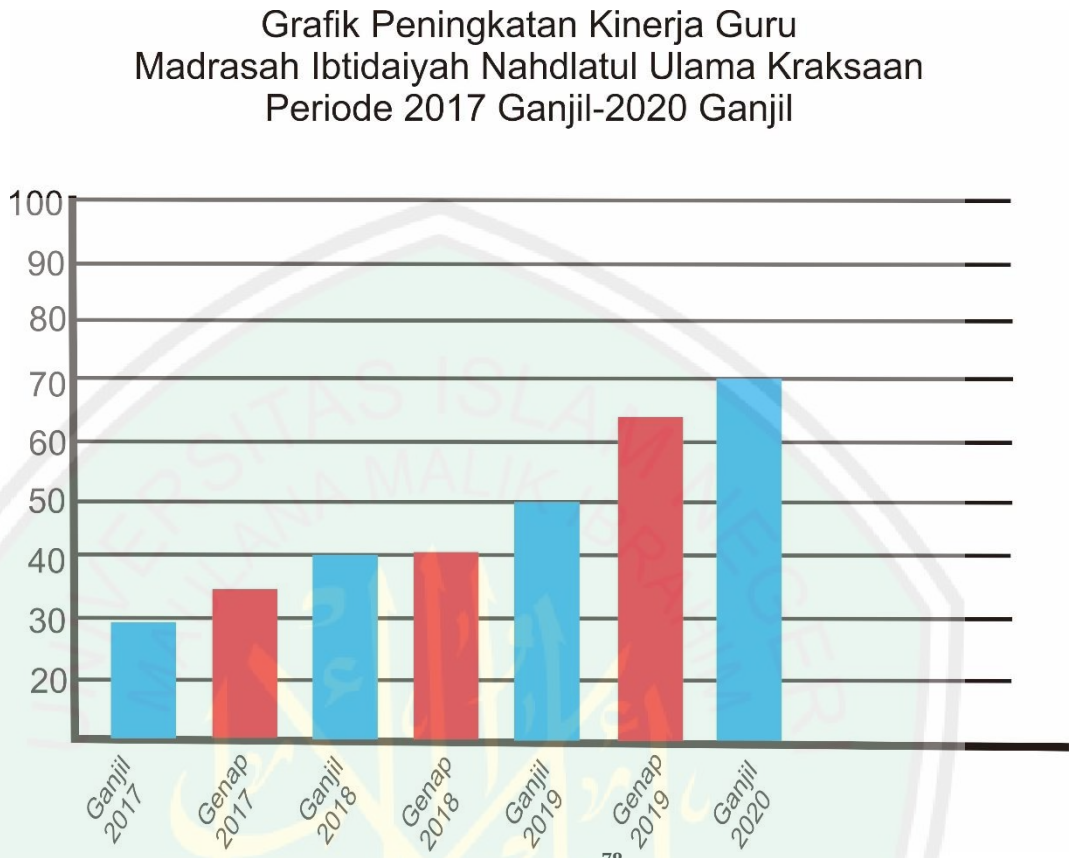
Dengan penjelasan kepala sekolah di atas peneliti bisa mengetahui bahwasanya di madrasah ibitidaiyah nahdlatul ulama kraksaan ini selalu mengadakan rapat dan evaluasi guna untuk meaksimalkan apa yang

[75] Hasil wawancara dengan Bapak syaful, selaku kepala Kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 10.30 WIB.
[76] Hasil wawancara dengan bapak fathurasi selaku wakil kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 06-02-2020, pukul 10.50 WIB.
[77] Hasil wawancara dengan ibu Izzana,S.Pd.I selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 29-02-2020, pukul 10.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

belum di maksimal. dengan melihat fungsinya evaluasi sangat penting dalam sebuah manajemen, karena dari evaluasi kita mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam suatu kegiatan itu. Jika dalam evaluasi hanya digunakan sebagai formalitas saja maka sebaik apapun perencanaan dan pelaksanaannya tidak akan maksimal. Dalam pelaksanakan evaluasi ini kepala madrasah melaksanakan per semester , kepala madrasah juga memberi arahan kepada semua guru di upayakan bisa meningkatkan kinerjanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



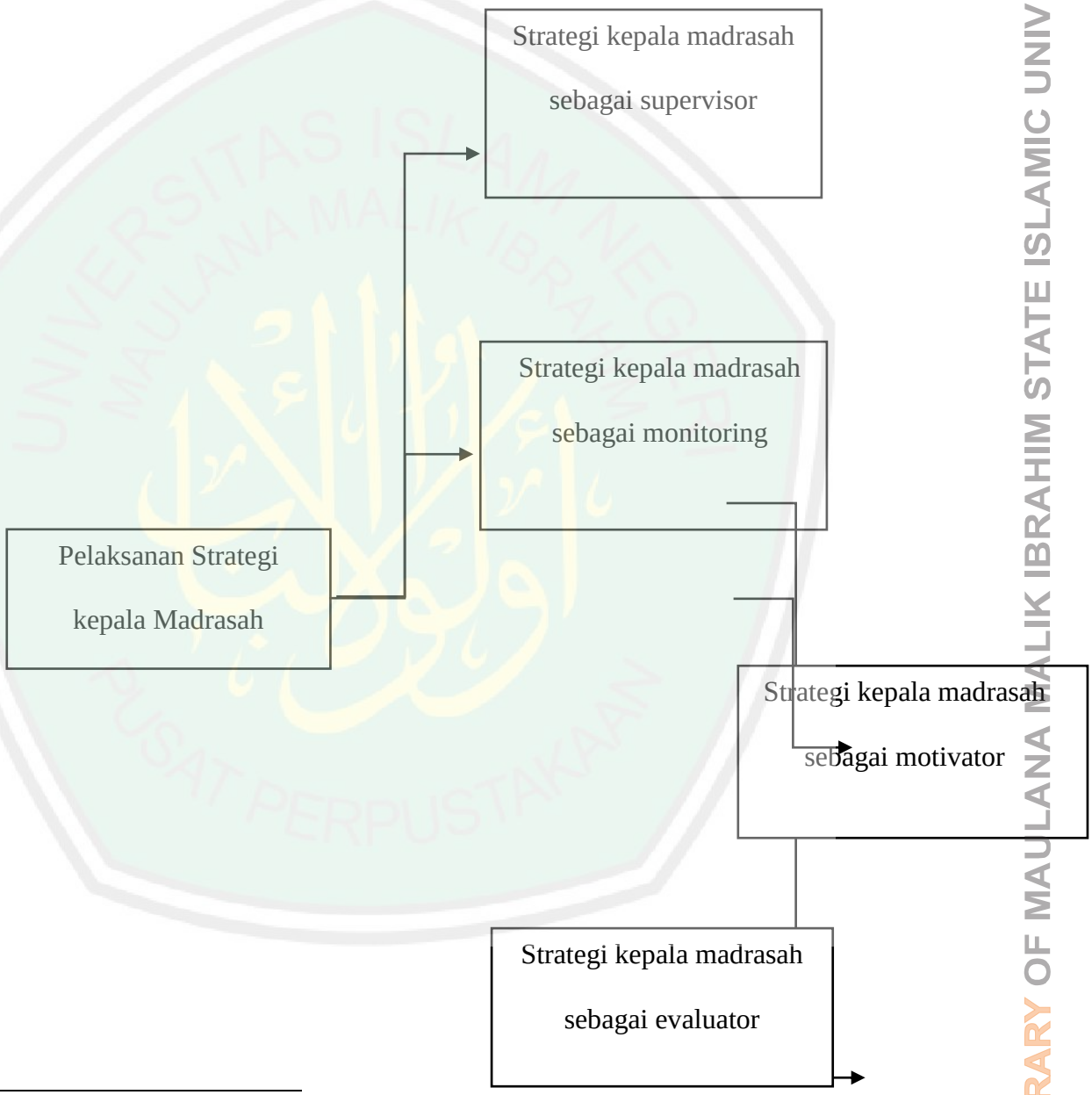
Grafik 4.1 [78]

[78] Hasil Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan pada tanggal 29-02-2020, pukul 10.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Bagan 4.1[79]

Strategi Kepala Madrasah



[79] Hasil Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan pada tanggal 29-02-2020, pukul 10.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. **Bagaimana Implikasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru**

penilaian kinerja guru merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) kepala sekolah yang dimana tujuannya untuk mengetahui bagus tudaknya guru tersebut. Kinerja mereka, baik maupun buruk, harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang memperkerjakan guru, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Penilaian baik kinerja seorang guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan..

Setiap kebijakan yang diberlakukan pasti akan ada berbagai permasalahan dan juga dampak positif maupun negatif dari berbagai pihak tidak jarang kadang permasalahan tersebut dapat membuat suatu kebijakan yang diterapkan menjadi terhambat bahkan bisa juga dihentikan karena berbagai permasalahan yang datang, begitupun Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo ini, , dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menjadi faktor penghambat adanya Strategi kepala madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Syaifullah,M.Pd,I, dampak positif

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dan negatif dalam Dalam pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo yaitu :

> "...yang namanya kepala sekolah di suatu lembaga dimana saja kalau membuat kebijakan pasti ada dampak positif maupun negatif, dampak positif dalam melaksanakan strategi kepala madrasah meningkatkan kualitas kinerja guru ini yaitu para guru tambah semangat dalam menjalankan tuugasnya dan semua guru lebih kreatif danefektif dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar sehingga kualitas kinerja guru menjadi lebih baik..."[80]

Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh wakil kepala madrasah yang pada saat sesi wawancara dimana wakil kepala madrasah Fathurrasi,S.Pd.I menyampaikan sebagai berikut:

> "...memang di suatu kebijakan pasti ada dampak positif dan negatif nya, kita lihat kepala sekolah dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru ini , ada beberapa guru yang suka dengan strategi yang di lakukan kepala sekolah sehingga membuat para guru senang dan semangat dalam melakukan kinerjanya..."[81]

Dampak negatif dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Bapak Syaifullah,M.Pd,I sebagai berikut :

> "... dalam semua pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah pastinya ada dampak positif dan negatif nya, untuk dampak negatif nya disini ada beberapa guru yang pemikirannya tidak sama sehingga ada beberapa guru yang tidak setuju dengan apa yang di laksanakan sehingga guru tersebut

[80] Hasil wawancara dengan Bapak saiful, selaku kepala Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 27-02-2020, pukul 10.00 WIB.
[81] Hasil wawancara dengan Bapak Fathurasi, selaku wakil kepala Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 27-02-2020, pukul 10.20 WIB.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dapat cepat bosan dan jenuh..."[82]

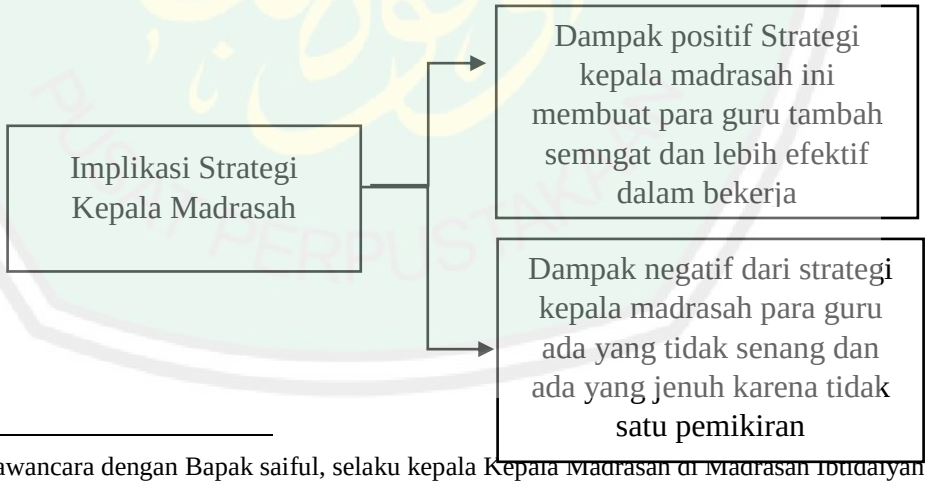
Pernyataan tersebut selaras dengan apa yang disampaikan guru MIINU Kraksaan yang pada saat sesi wawancara dimana ibu Izzana,S.Pd.I selaku guru di MINU Kraksaan menyampaikan sebagai berikut:

> "...dalam semua pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah pastinya ada dampak positif dan negatif nya, dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru ini ada beberapa guru yang tidak senang sehingga membuat guru tersebut jenuh dengan apa yang dilakukan saat bekerja..."[83]

Dari penjelasan kepala sekolah di atas peneliti mengetahui bahwasanya dalam melaksanakan Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru ini ada dampak positif dan negatif nya, tidak semua kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah di setujui oleh semua guru.

Bagan. 4.2.[84]

Implikasi Strategi Kepala Madrasah



[82] Hasil wawancara dengan Bapak saiful, selaku kepala Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 27-02-2020, pukul 10.30 WIB.

[83] Hasil wawancara dengan ibu izzanah, selaku guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan, pada tanggal 27-02-2020, pukul 10.50 WIB.

[84] Hasil Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan pada tanggal 79-02-2020, pukul 10.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dengan melalui berbagai teknik pengumpulan data baik wawancara, observasi dn juga studi dokumentasi. Maka terdapat temuan penelitian yang penulis dapatkan terkait Strategi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru. Adapun temuan penelitianya yakni sebagai berikut:

a. Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo

1. Monitoring, kepala madrasah selalu memantau kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini.
2. Supervisor, kepala madrasah mensupervisi semua guru dan langsung terjun kelapangan masuk ke dalam kelas
3. Motivator, kepala madrasah selalu memberi motivasi kepada guru guna memberikan rasa semangat terhadap guru
4. Evaluasi, kepala madrasah selalu mengevaluasi tentang apa saja kekurang yang harus diperbaiki , evaluasi ini dilakukan satu minggu satu kali dan juga per semester.

b. Bagaimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Monitoring , kepala madrasah melaksanakan montioring 3 bulan satu kali dan sebelum melaksanakan monitoring kepala madrasah mempersiapkan apa saja yang harus di persiapkan.
2. Supervisor, kepala madrasah mensupervisi semua guru, dalam melaksanakan supervisi ini kepala madrasah mempersiapkan terlebih dahulu apa saja yang harus di siapkan kemudian kepala madrasah langsung terjun kelapangan , masuk ke dalam kelas untuk menilai kegiatan proses belajar mengajar, setelah itu kepala madrasah memberi arahan kepada guru tersebut.
3. Motivator, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru, dalam pelaksanaan motivasi ini dilaksanakan pada saat rapat dan juga pada saat acara tertentu.
4. Evaluator, kepala madrasah melakukan evaluasi ini satu semester satu kali, dalam hal ini guna untuk mengetahui apa saja kekuarangan yang harus di perbaiki.

c. Bagaimana Implikasi Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru

1. Dampak positif Strategi kepala madrasah ini membuat para guru tambah semangat dan lebih efektif dalam bekerja
2. Dampak negatif dari strategi kepala madrasah para guru ada yang tidak senang dan ada yang jenuh karena tidak satu pemikiran.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas sesuai dengan hasil yang telah ditemukan oleh peneliti di lapangan sehingga pada pembahasan ini peneliti akan mengaitkan hasil penelitian dengan penjelasan teori yang sudah ada sesuai dengan judul " Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo". Seperti halnya yang telah dijelaskan dalam teknik analisis data kualitatif dari data yang diperoleh oleh peneliti melalui observasi, dokumentasi, juga hasil wawancara yang diidentifikasi agar sesuai dengan yang diharapkan.

1. **Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo**

   Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolingo ini memliki cara tersendiri. Cara tersebut di dapat dengan melalui beberapa beberapa strategi, seperti; kepala madrasah sebagai sepervisor, monitoring, motivator dan juga evaluator. Dalam proses Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, pasti dari pihak sekolah mempunyai rencana program kerja atau kegiatan yang akan dilaksanakan untuk menilai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja guru, jadi sebelum merencanakan program tersebut pihak sekolah mempunyai tujuan yang baik dan jelas untuk bisa meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan adanya strategi yang sudah dirancang dengan baik maka bisa lebih mengetahui kendala apa saja yang telah dihadapi juga lebih memudahkan pelaksanaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, Perencanaan merupakan fungsi yang paling awal dari keseluruhan fungsi manajemen. Dari hasil temuan peneliti di lapangan bahwa pada strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru sudah dilaksanakan berdasarkan pengertian perencanaan itu sendiri.

Menurut Siagian P.Sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut[85]

Sesuai dengan teori di atas bahwasanya peneliti mengaitkan strategi kepala madrasah yang terdapat di lembaga pendidikan yang bernama Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo. Secara umum peneliti disini mengkaji serta mencari temuan melalui berbagai sumber data, salah satunya peneliti melakukan wawancara bersama kepala sekolah dan beberapa guru di MINU Kraksaan , seperti yang di ungkapkan kepala sekolah MINU Kraksaan bapak syaifullah beliau menyatakan bahwa Madrasah Ibtidaiyah

[85] Siagian P. Sondang, *Manajemen strategi*, (Bumi aksara, Jakarta, 2004)hal.20

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo ini dikembangkan dengan Strategi kepala madrasah yang baik, beliau juga mengatakan bahwa perkembangan dan kemajuan sekolah saat ini tidak terlepas dari adanya strategi yang baik yang dikembang kan oleh para kepala madrasah dan para guru, strategi yang di maksud oleh kepala madrasahtersebut adalah strategi yang yang dimana mampu untuk mengembangkan serta meningkatkan kualitas kinerja para guru dan juga staff di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan.

a. Kepala Madrasah sebagai supervisor

Supervisi merupakan suatu usaha seorang pemimpin untuk memperbaiki bawahannya. Dalam kamus pendidikan supervisi adalah segala usaha petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas pendidikan lainnya dan memperbaiki pengajaran, termasuk pengembangan perubahan guru-guru menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian mengajar. Karena supervisi segala bantuan dari pemimpin sekolah yang bertujuan kepada pengembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala madrasah adalah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh guru dan staf madrasah. Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang supervisor, kepala madrasah memiliki peran penting untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah. Sesuai dengan pendapat Neagley mendefinisikan "setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, kurikulum dikatakan supervisi"[86] Sejalan dengan penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam AlQur'an juga dijelaskan pada surah Al-Kahfi ayat 49:

ٱلْكِتَٰبِ هَٰذَا مَالِ يَٰوَيْلَتَنَا وَيَقُولُونَ فِيهِ مِمَّا مُشْفِقِينَ ٱلْمُجْرِمِينَ فَتَرَى ٱلْكِتَٰبُ وَوُضِعَ

يَظْلِمُ وَلَا ۗ حَاضِرًا عَمِلُوا۟ مَا وَوَجَدُوا۟ ۗ أَحْصَىٰهَا إِلَّا كَبِيرَةً وَلَا صَغِيرَةً يُغَادِرُ لَا

أَحَدًا رَبُّكَ

Artinya *"Dan diletakkanlah kitab, lalu kamu akan melihat orang-orang bersalah ketakutan terhadap apa yang (tertulis) di dalamnya, dan mereka berkata: "Aduhai celaka kami, kitab apakah ini yang tidak meninggalkan yang kecil dan tidak (pula) yang besar, melainkan ia mencatat semuanya; dan mereka dapati apa yang telah mereka kerjakan ada (tertulis). Dan Tuhanmu tidak menganiaya seorang juapun"*

Sejalan dengan ayat di atas, kepala madrasah di MINU Kraksaan Probolinggo selalu melakukan penilaian terhadap guru-guru dalam peningkatan kinerja guru. Penilaian tersebut yang akan menjadi patokan

[86] Pidarta, Made, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 2.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan selalu mengembangkan dan mengevaluasi hasil-hasil yang sudah dilakukan sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja guru kepala madrasah mempunyai kriteria penilaian tersendiri, adapaun penilaian yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi; kesiapan guru dalam mempersiapkan perlengkapan pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan didalam kelas. Selain melakukan penilaian kegiatan belajar mengajar kepala madrasah jugamemberikan penilaian kompetensi sosial dan kepribadian guru, karena gurumerupakan panutan bagi peserta didik.

Pengawasan ini sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah karena pengawasan akan membuat suatu kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan kegiatan tersebut dapat mencapai tujuannya. Menurut pengamat, bapak Syaifullah selaku kepala sekolah bisa memantau dan memperbaiki kinerja guru, kepala sekolah juga langsung terjun kelapangan supaya bisa mengetahui kinerja guru di dalam ruangan dan juga di harapkan supaya bisa meningkatkan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan. Dengan adaanya semua yang telah di terapkan oleh kepala sekolah bisa membuat kualitas kinerja di sekolah tersebut semakin meningkat dan lebih efektif

Menurut penulis, apa yang sudah diterapakan oleh kepala madrasah dalam menerapkan supervisi pendidikan. sebagai suatu usaha untuk mengkoordinasikan dan membimbing secara terus menerus

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pertumbuhan guru di madrasah, baik secara individu maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran, sudah sangat baik. Dengan langsung terjun ke setiap ruangan guna melakukan penilaian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyenggaraan dan pengembangan pendidikan, melakukan bimbingan, dan pengawasan, kepala sekolah sudah melaksanakan perannya sebagai seorang supervisor.

b. Kepala Madrasah sebagai Monitoring

Monitoring dalam bahasa inggris yang artinya adalah ”pengawasan”. Biasanya monitoring dalam dunia pendidikan ini selalu dihubungkan dengan hasil belajar , namun saat ini konsep monitoring mempunyai arti yang lebih luas dari pada itu. Setiap orang tampaknya mempunyai maksud yang berbeda apabila sampai kepada kata monitoring. Monitoring juga merupakan proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program atau memantau perubahan yang fokus pada proses dan keluaran.

Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan dan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan. Tujuan Monitoring untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasinya/upaya pemecahannya Kepala madrasah MINU Kraksaan selalu melakukan monitoring atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memantau bagaimana cara mengajar guru bagaimana kinerja guru apakah sudah bagus dan efektif apakah masih belum. Seuai dengan apa yang di kemukakan oleh Dr. Harry Hikmat, beliau mengungkapkan bahwa monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi berdasarkan indikator yang ditetapkan secara sistematis dan berkelanjutan tentang kegiatan/program sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program/kegiatan itu selanjutnya.

Hasil dari pengamatan penulis Bapak Syaiful selaku kepala madrasah juga melakukan monitoring guna untuk mengamati kinerja guru. kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan. Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, program kegiatan ekstrakurikuler sehingga dalam pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan menurut penulis ini strategi yang sangat bagus, karena kepala sekolah bisa memantau langsung hasil kinerja guru di dalam kelas kepala sekolah juga bisa menilai kinerja guru .

Adapun hasil pengamatan lainnya, penulis mendapatkan informasi, bahwa sebelum melakukan kegiatan monitoring, kepala madrasah menyiapkan apa-apa saja yang dubutuhkan ketika melakukan monitoring. Kemudian menyiapkan instrument dan menetapkan indikator

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

apa saja yang diukur ketika melakukan monitoring. Setelahnya baru menetapkan jadwal pelaksanaan.

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah, selalu melakukan monitoring ini guna untuk memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas, hal ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

c. Kepala Madrasah sebagai Motivasi

Motivasi merupakan proses mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi kerja guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme. Dari pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam motivasi ini sudah di jelaskan dalam alqura'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 ;

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya *:"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*

Ayat yang terdapat di atas ini menjelaskan apabila seseorang sudah menghadiri panggilan adzan Jumat dan selesai menunaikan shalatnya,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

maka silahkan bertebaran kembali dimuka bumi untuk berdagang atau melakukan aktivitas lain yang membawa maslahat bagi kehidupanmu, dan silahkan juga mencari pemberian Allah dan nikmat Pemberi nikmat (al-mun"im) dan Yang Maha Pemberi yang tidak pernah menyianyiakan prestasi dan profesi seseorang, dan Dzat yang tidak pernah mengecewakan (menghilangkan harapan) orang yang meminta kepadaNya.

Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dan staf sekolah dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Menurut Ernest J. McCormick sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[87] Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang motivator, kepala madrasah mampu berperan untuk memberikan semangat kepada guru, pegawai, dan para peserta didik. Dorongan semangat penting diberikan agar elemen yang ada di

[87] Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005). hlm 94

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sekolah seacara aktif terlibat dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan kedisiplinan, kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi kepada peserta didik baik secara verbal yaitu dengan menceritakan kisah-kisah orang yang disiplin, memberitahu manfaat disiplin, maupun secara non verbal yakni dengan memberikan penghargaan (*reward*).

Hasil pengamatan dan wawancara saya terhadap kepala madrasah, bahwa saat rapat rutinan, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dengan tujuan agar para guru lebih semangat dan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik lagi. Selain di rapat rutinan kepala madrasah selalu memberikan motivasi secara individu kepada guru yang bermasalah , hal inidilakukan dalam upaya supaya guru tersebut sadar dan memperbaiki lagi kinerjanya.

Menurut peneliti ini sangat baik karena kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada para guru agar lebih semangat dan lebih berkreatif lagi dalam proses belajar mengajar di dalam kelas . dan apabila seorang guru dalam motivasi itu tidak sesuai dengan harapan , kepala sekolah akan langsung membimbing langsung dan memberikan arahan kepada guru tersebut.

Dari pernyataaan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah sangat antusias dalam memotivasi guru-guru di MINU Kraksaan ini agar para guru lebih semangat lagi dalam tugasnya. Dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

juga dengan adanya bimbingan yang berkelanjutan ini akan bisa menjadi guru yang profesional.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan juga tidak hanya mengarahkan semua guru saja tetapi memberikan contoh yang baik sebagai seorang pimpinan/kepala madrasah, jika seorang kepala Madrasah tidak memberikan contoh yang tidak baik maka pembelajaran akan tidak baik karena tokoh utama dalam sebuah pembelajaran adalah seorang guru.

d. Kepala Madrasah sebagai Evaluator

Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara sistematis, terarah dan terencana dalam upaya mengetahui sampai sejauh mana terjadi perubahan perilaku pada diri siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran sehingga guru dapat menentukan tindakan yang tepat. Salah satu peran kepala madrasah dalam pelaksanaan evaluator ini dimana kepala madrasah dalam selalu mengevaluasi hasil program selama satu semester melalui rapat, forum terbuka, dan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap devisinya. Kepala madrasah juga melakukan pengukuran terkait dengan perencanaan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para guru.

Menurut pengamatan peneliti melalui wawancara, kepala madrasah selalu melakukan evaluasi, mengevaluasi hasil program pada satu bulan satu kali dan juga pada akhir semester lebih tepatnya satu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

semester satu kali, disitu kepala sekolah mengevaluasi kekurangan apa saja yang ada pada guru dan juga staff , setelah itu kepala sekolah akan memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dan staff agar kinerja mereka lebih baik lagi. Untuk strategik evaluasi ini kepala madrasah secara rutin melakukan evaluasi satu minggu satu kali dan juga setiap satu semester satu kali, hal ini dilakukan dalam upaya memaksimalkan hasil evaluasi, kepala madrasah bisa mengetahui secara menyeluruh kekurangan yang ada pada guru. Sesuai dengan fungsi evaluasi pada teori Sudjono yang menyatakan bahwa evaluasi memiliki tiga fungsi, yakni a. mengukur kemajuan, b. menunjang penyusunan rencana, c. memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.[88]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa kegiatan evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini sudah di lakukan secara efektif ini bisa dilihat dari kepala sekolah yang selalu melalkukan evaluasi setelah melaksanakan program atau melaksanakan suatu kegiatan. Dan menurut penulis dilakukannya evaluasi terhadap kepala sekolah ini sudah sangat baik. Karena hasil evaluasi bisa untuk buat pelajaran dan bisa untuk memperbaiki kedepannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber dapat disimpulkan hasil temuan terkait dengan strategi

[88] Sudjono Anas, Pengantar Evaluasi Pendidikan (Jakarta: PT Raja grafindo Persada) 1996, hlm. 7

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yakni dengan kepala sekolah sebagai seorang supervisor, monitoring, motivasi dan evaluator. Dimana peran kepala sekolah disini disaat menjadi supervisor kepala sekolah langsung terjun ke lapangan untuk melihat dan mengawasi kinerja guru di saat jam pelajaran dimulai Jadi dapat dipahami peran sebagai seorang supervisor, kepala sekolah memiliki peran penting untuk mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan di sekolah. Jadi strategi yang dilakukan kepala sekolah sebagi supervisor Sesuai dengan teori Neagley yakni"setiap layanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan instruksional, belajar, kurikulum dikatakan supervisi. Yang kedua kepala madrasah, selalu melakukan monitoring ini guna untuk memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas, hal ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Yang ketiga kepala madrasah sebagai motivator, kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru-guru dengan tujuan agar para guru lebih semangat dan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut penulis ini sudah sesuai dengan teori Ernest J. McCormick sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dan yang terakhir kepala madrasah sebagai evaluator yakni dengan mengevaluasi hasil program pada satu bulan satu kali dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

juga pada akhir semester lebih tepatnya satu semester satu kali, disitu kepala sekolah mengevaluasi kekurangan apa saja yang ada pada guru dan juga staff , setelah itu kepala sekolah akan memberikan arahan dan bimbingan kepada guru dan staff agar kinerja mereka lebih baik lagi. Ini sesuai dengan teori Sudjono yang menyatakan bahwa evaluasi memiliki tiga fungsi, yakni mengukur kemajuan, menunjang penyusunan rencana, memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.

2. Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo

Perkembangan dunia pendidikan ini telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Masing-masing sekolah berlomba untuk memberikan kualitas pendidikan yang terbaik kepada peserta didiknya. Sebagai pemimpin di suatu lembaga pendidikan kepala sekolah di Madrassah Ibtida'iyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini mempunyai dan melaksanakan startegi khusus dalam meningkatkan semangat dan memaksimalkan kinerja guru dengan cara supervisi, monitoring,motivasi dan evaluator yang selalu mengontrol atau terjun langsung ke setiap ruang kelas setiap hari, dengan itu kepala sekolah bisa mengetahui bagaimana kinerja guru saat sedang dalam proses KBM berlangsung.

strategi yang dirancang atau yang sudah di rencanakan kepala madrasah perlu dilakukan pelaksanaan agar mengetahui apakah yang dilakukan sudah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

efektif atau merugikan. Dalam Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo, menurut Browne dan Wildavsky bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan,.[89]ada beberapa pelaksaaan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Antara lain sebagai berikut :

a. Kepala Madrasah sebagai spervisi

Supervisi merupakan serangkaian suatu kegiatan dimana untuk membentuk guru untuk mengembangkan kemampuanya, maka dalam pelaksanaan supervisi terhadap guru perlu di adakan kemampuan guru. Ross L supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum.[90] Kepala sekolah sebagai supervisi disini yaitu kepala sekolah mensupervisi semua pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan tenaga pendidik. Dalam upaya untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, kepala madrasah melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.

Seperti yang dinyatakan oleh kepala madrasah ketika melakukan wawacara, penulis mendapatkan informasi Ketika strategi sudah dibuat

[89] Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 70

[90] Daryanto dan Tutik Rachmawati, *Supervisi Pembelajaran*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm 2.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

maka seharusnya kapan strategi itu akan dilaksanakan. nah disini kepala sekolah melaksanakan supervisi Dengan cara menerapkan strategi-stratetgi ini : pelaksanaan supervisi ini dilakukan dengan langsung terjun ke lapangan saya langsung bisa melihat dan memperbaiki kinerja guru, tapi sebelum melakukan supervisi kepala sekolah akan memberitahu terlebih dahulu akan tetapi kepala sekolah akan melakukan supervisi secara tiba-tiba apabila supervisi tersebut harus dilakukan. Dengan ini mengetahui kinerja guru di dalam ruangan dan juga di harapkan supaya bisa meningkatkan kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan. Terkadang kepala sekolah masuk kedalam kelas untuk melihat dan menilai cara guru, bagaimana guru menyiapkan materi kepada siswa, terkadang kepala sekolah juga melakukan supervisi secara tiba-tiba, hal itu di lakukan apakah guru yang di supervisi tersebut tetap sama cara penyampaianya ketika kegiatan belajar mengajar di laksanakan.

Dapat di simpulkan bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru memiliki tujuan dan pencapaian yang harus di capai. Dalam pelaksanaan supervisi ini di harapkan untuk membantuk dan memperbaiki kinerja guru dan juga staff , agar kinerja mereka lebih berkualitas lagi. Dan menurut penulis ini termasuk pelaksanaan strategi yang bagus.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) **Kepala Madrasah sebagai Monitoring**

Monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Tindakan tersebut diperlukan seandainya hasil pengamatan menunjukkan adanya hal atau kondisi yang tidak sesuai dengan yang direncanakan semula. Tujuan Monitoring untuk mengamati/mengetahui perkembangan dan kemajuan, identifikasi dan permasalahan serta antisipasinya/upaya pemecahannya. Menurut informasi yang penulis dapatkan, bahwa setelah merencanakan strategi tersebut kepala madrasah yaitu Bapak Syaiful strategi monitoring ini guna untuk mengamati kinerja guru. kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan dan mencari mengidentifikasi permasalahan dalam guru. Kegiatan monitoring atau pemantuan ini juga dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka memotret atau melihat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Dalam pelaksanaan monitoring ini juga kepala sekolah melakukan pemantauan dan juga penilaian terhadap semua guru untuk melihat langsung hasil kinerja guru di dalam kelas kepala sekolah juga bisa menilai kinerja guru. Pelaksanaan kepala madrasah yang pertama yaitu menyiapkan apa-apa saja yang dubutuhkan ketika melakukan monitoring. Kemudian beliau langsung terjun

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kelapangan belaiu langsung memantau dan melihat kinerja guru di dalam kelas.

Dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah , selalu melakukan monitoring ini guna untuk memantau dan mengetahui kinerja para guru di dalam kelas, hal ini sangat baik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan kata lain, penilaian kinerja guru merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) kepala madrasah yang dimana tujuannya untuk mengetahui bagus tudaknya guru tersebut. Kinerja mereka, baik maupun buruk, harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang memperkerjakan guru, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Penilaian baik kinerja seorang guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan. Menurut penulis teori monitoring yang sudah dilaksanakan ini sudah sangat baik yang sudah diterapkan kepala sekolah.

3) **Kepala Madrasah sebagai motivator**

Motivasi merupakan proses mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi kerja guru untuk menjadi guru yang berkompetensi profesionalisme. Dari pemberian motivasi yang dilakukan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepala madrasah untuk meningkatkan kinerjanya. Dari hasil pengamatan peneliti setelah melakukan wawancara, bahwa pada pelaksanaan motivasi ini kepala sekolah selalu memberikan motivasi pada saat rapat rutinan dan juga pada saat menghadapi guru yang bermasalah, tujuan melakukan motivasi di upayakan menghidupkan rasa semangat kepada para guru sehingga para guru bisa bekerja lebih baik lagi dan menghasilkan kualitas yang sangat bagus. Meningkatkan kinerja seorang guru mebutuhkan motivasi dan dukungan dari beberapa pihak, tak terkecuali dari kepala madrasah. Peneliti sangat mengapresiasi apa yang dilakukan kepala sekolah yakni memberikan motivasi rutin di sela-sela rapat rutinan dan memberi motivasi di sela-sela bimbingan yang diberikan guru.

Dari pernyataaan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepala madrasah sangat antusias dalam memotivasi guru-guru di MINU Kraksaan ini agar para guru lebih semangat lagi dalam tugasnya. Dan juga dengan adanya bimbingan yang berkelanjutan ini akan bisa menjadi guru yang profesional.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan juga tidak hanya mengarahkan semua guru saja tetapi memberikan contoh yang baik sebagai seorang pimpinan/kepala madrasah, jika seorang kepala Madrasah tidak memberikan contoh yang tidak baik maka pembelajaran akan tidak baik karena tokoh utama dalam sebuah pembelajaran adalah seorang guru.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4) Kepala Madrasah sebagai Evaluator

Evaluasi merupakan suatu alat pengukuran kegiatan yang dilaksanakan untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi kegiatan ini sebagai penilaian lembaga untuk menjadi yang lebih baik lagi kedepannya. Evaluasi di Madrasah Ibitdaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini berfungsi sebagai pengawasan dan tindak lanjut yang dilakukan setelah melaksanakan suatu program. Biasanya didalam evaluasi tersebut terdapat penilaian pada suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, apakah kegiatan tersbut sudah terealisasikan atau hanya sekedar wacana.

Evaluasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru secara sistematis, terarah dan terencana dalam upaya mengetahui sampai sejauh mana terjadi perubahan perilaku pada diri siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran sehingga guru dapat menentukan tindakan yang tepat. Salah satu peran kepala madrasah dalam pelaksanaan evaluator ini dimana kepala madrasah dalam selalu mengevaluasi hasil program selama satu semester melalui rapat, forum terbuka, dan adanya laporan pertanggungjawaban dari setiap devisinya. Kepala madrasah juga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melakukan pengukuran terkait dengan perencanaan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan para guru.

Dari hasil penelitian penulis, bahwa untuk pelaksanaan evaluasi di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan ini evaluasi dilakukan setiap satu bulan satu kali dan per semester (6 bulan) supaya evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala madrasah berjalan dengan maksimal sehingga kepala madrasah bisa mengetahui sekecil apapun permasalahan yang ada pada guru dan juga di minu itu sendiri. Kemudian semua program di evaluasi di pertemuan itu dan di bahas agenda yang akan dilakukan kedepannya.

Mengevaluasi suatu kegiatan memang wajib dilakukan untuk mengetahui dan menilai kekurangan apa saja yang ada selama kegiatan . Untuk pelaksanaan evaluasi yang dilakukan kepala madrasah sudah efektif , karena menurut penulis ini di lakukan secara rutin melakukan evaluasi satu bulan satu kali dan juga setiap satu semester satu kali.

Dengan penjelasan kepala madrasah di atas peneliti bisa mengetahui bahwasanya di madrasah ibitidaiyah nahdlatul ulama kraksaan ini selalu mengadakan rapat dan evaluasi guna untuk memaksimalkan apa yang belum di maksimal. dengan melihat fungsinya evaluasi sangat penting dalam sebuah manajemen, karena dari evaluasi kita mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam suatu kegiatan itu. Jika

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam evaluasi hanya digunakan sebagai formalitas saja maka sebaik apapun perencanaan dan pelaksanaannya tidak akan maksimal.

Jadi menurut penulis, bahwa teori Browne dan Wildavsky bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.[91] Karena dalam pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam penigkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan sudah sangat efektif karena kepala madrasah dalam pelaksanaan strategi ini kepala madrasah sebagai supervisi langsung terjun ke lapangan untuk menilai kinerja guru , dan kepala madrasah sebagai monitoring dimana juga kepala madrasah memantau langsung kinerja guru di lapangan , dan kepala madrasah sebagai motivator dengan ini kepala madrasah selallu memberikan motivasi kepada guru agar lebih semangat lagi. Dan juga kepala madrasah sudah sangat baik untuk memerankan sebagai evaluator. Karena kepala sekolah melakukan evaluasi satu minggu sekali dan satu semester sekali. Ini untuk melihat seberapa meningkatnya kualitas guru dalam hal mengajar dan membimbing peserta didik.

3. Bagimana Implikasi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo

Penilaian kinerja guru merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) kepala sekolah yang dimana tujuannya untuk mengetahui bagus tudaknya guru

[91] Nurdin Usman. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2002) hlm. 70

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut. Kinerja mereka, baik maupun buruk, harus dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang memperkerjakan guru, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat. Penilaian baik kinerja seorang guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan..

Setiap kebijakan yang diberlakukan pasti akan ada berbagai permasalahan dan juga dampak positif maupun negatif dari berbagai pihak tidak jarang kadang permasalahan tersebut dapat membuat suatu kebijakan yang diterapkan menjadi terhambat bahkan bisa juga dihentikan karena berbagai permasalahan yang datang, begitupun Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo ini, sesuai dengan teori Irfan Islamy bahwa implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain implikasi adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu.[92] dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menjadi faktor penghambat adanya Strategi kepala madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru ini. Untuk dampak positifnya

[92] Islamy, Irfan. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara.* (Jakarta: Bina Aksara. 2003), hlm 114-115

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

para guru lebih semangat dalam bekerja dan para guru lebih signifikan sehingga para guru lebih efektif dan kreatif dalam kegiatan proses belajar mengajar dan untuk dampak negatif nya para guru disini merasa jenuh dan bosan karena ada beberapa guru yang tidak setuju atau tidak sepemikiran.

Jadi menurut penulis bahwa teori Irfan Islami sudah sesuai dengan Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru, karena dalam pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru ini ada dampak positif dan negatif dimana sebuah kebijakan pastinya ada yang tidak suka, sama hal nya apa yang ada di MINU Kraksaan ini , untuk dampak postif nya para guru lebih semangat dan lebih kreatif lagi dalam proses belajar mengajar, untuk dampak positif nya para guru lebih bosan karena ada salah satu guru yang tidak setuju dengan kebijakan yang di lakukan oleh kepala madrasah, akan tetapi masalah guru tersebut sambil lalu sudah di perbaiki.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah peneliti paparkan, terkait Strategi Kepala Mdrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah

   Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan ini di buat untuk meningkatkan dan menyemangati guru saat bekerja sehingga kinerja guru semakin berkualitas. Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo telah melakukan tahapan yaitu dengan supervisi, monitoring,motivasi dan evaluator dengan ini di upayakan bisa meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan ini sudah baik.

2. Bagaimana pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah

   Pelaksanaa Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo dapat dikatakan sesuai dengan prosedur untuk meningkatkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja guru dan juga sesuai dengan teori-teori yang ada terkait dengan Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo telah melakukan tahapan yaitu dengan supervisi, monitoring,motivasi dan evaluator dengan ini di upayakan bisa meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan ini sudah baik.

3. Implikasi Strategi Kepala Madrasah

Setiap kebijakan yang diberlakukan pasti akan ada berbagai permasalahan dan juga dampak positif maupun negatif dari berbagai pihak tidak jarang kadang permasalahan tersebut dapat membuat suatu kebijakan yang diterapkan menjadi terhambat bahkan bisa juga dihentikan karena berbagai permasalahan yang datang, begitupun Dalam pelaksanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di MINU Kraksaan Probolinggo ini, ada dampak positifnya yaitu para guru lebih semangat, lebih efektif dan kreatif dalam proses KBM, untuk dampak negatif beberapa guru mudah jenuh dan bosan karena beberapa guru tidak sepemikiran.

B. Saran

Adapun dari kajian terkait Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo yang telah disimpulkan pada sub bab sebelumnya, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Untuk Kepala Sekolah, terus selalu berusaha dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya menjadi seorang pemimpin dan juga ada baiknya seorang kepala sekolah membuat suatu penghargaan atau memberikan reward terhadap guru berupa penghargaan, piagam serta kenaikan gaji dengan tujuan agar kinerja guru lebih semangat lagi dan dapat lebih meningkat dan lebih baik lagi.

b. Untuk Para Guru Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo, selalu mempertahankankan dan memberikan yang terbaik kepada siswanya agar meningkatkan efektivitas belajar mengajar dapat tercapai, lebih meningkatkan kualitas kinerja nya sehingga guru-guru lebih bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume I, Nomor 1, Mei 2016 P-ISSN: 2502-9223, E-ISSN: 2503-4383

J. David Hunger & Thomas L 2003. Wheelen, *Manajemen Strategis Yogyakarta* : ANDI.

Uhar Suharsaputra 2013, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refika Aditama.

Prim Masrokan Mutohar 2013, *Manajemen Mutu Sekolah*: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Suyadi Prawirosentono & Dewi Primasari 2014, *Manajemen Stratejik dan Pengambilan Keputusan Korporasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Taufiqurrahman 2016,*Manajemen Strategic*, jakarta, oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Pidarta, Made 1992, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hadari Nawawi 2005, *Manajemen strategik Organisasi Non Pofit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press,

Ismail Solihin 2012, Manajemen Strategik, Bandung: Erlangga.

Taufiqurrahman 2016,*Manajemen Strategic*, jakarta, oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Ulfah Irani & Murniati 2014, *Implementasi Manajemen Strategik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMA N 10 Fajar Harapan*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 4, No. 1, November.

Dedi Mulyasana 2012, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing,Edward Sallis*, Total Quality Management in Education, Jogjakarta: Ircisod.

Islamy, Irfan. 2003. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Jakarta:Bina Aksara.

Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada

Edward Sallis, Total Quality Management in Education

Taufiqurrahman 2016,*Manajemen Strategic*, (jakarta, oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Barnawi dan mohammad arifin 2012, *Kinerja guru profesional*, jogjakarta, Ar-Ruzz Media.

Departemen agama RI, op.cit, h.277.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Abd.Wahab dan Umairso 2011, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*, Jogjakarta, Ar- Ruzz Media.

Barnawi dan Mohammad Arifin 2012, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian kinerja guru profesional*, Jogjakarta, Ar- Ruzz Media.

Uhar Suharsaputra 2013, *Administrasi pendidikan*, Bandung, PT Refrika Aditama.

Barnawi 2012, Arifin, M. *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah* .Yogyakarta. Ar- Ruzz`.

Nasution 2009, *Metode Research, Penelitian Ilmiah*.Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009.

Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras.

Sugiono 2010, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta.

Anwar Prabu Mangkunegara 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

David Hunger 2003, *strategic management and business policy*, Yogyakarta, Andi.

Sudjono Anas 1996, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Raja grafindo Persada).

Suparlan, Parsudi. 1993. *Kemiskinan Di Perkotaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Fred R. David 2004,*Manajemen Strategik,edisi bahasa indonesia*, Jakarta,PT Indeks Kelompok Gramedia.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Harry Hikmat 2010, *strategi pembelajaran masyarakat*.Bandung,humaniora utama press.

LAMPIRAN

Pedoman Penelitian Kualitatif

Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo

No			Metode		
	Fokus Masalah	**Informan**	**Wawancara**	**Observasi**	**Dokumentasi**
1	Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di MINU Kraksaan Probolinggo	1. Kepala Madrasah	- Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	-Strategi Kepala Madrasah	Foto saat wawancara dengan Kepala Madrasah
		2. Wakil Kepala Madrasah	- Bagaimana contoh Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	-Mengamati lingkungan yang ada di sekitar`.	Program Kinerja Kepala Madrasah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.	Bagimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	1. Kepala Madrasah	Bagimana Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	-Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru - Pengamatan dalam bentuk kegiatan baik kepala madrasah dan guru -Mengamati berkas atau dokumen.	Foto penilaian kinerja guru
		2. Guru	Dalam pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru, apa saja yang di persiapkan Kepala Madrasah?	-Pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	Foto wawancara dengan guru MINU
3.	Bagaimana Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	1. Kepala Madrasah	-Apa saja dampak positif strategi kepala madrasah yang sudah diterapkan? -Apa saja dampak negatif yang timbul dalam strategi kepala madrasah yang sudah diterapkan? -Bagaimana cara mengatasi dari dampak negatif terserbut?	Implikasi Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru	Foto wawancara dengan kepala madrasah
		2. Guru	Apa saja dampak positif daan negative strategi kepala madrasah dalam peningkatan kualitas	Melihat perkembangan Guru	Melihat kinerja Guru

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			kinerja guru		

Surat Terima Dari MINU Kraksaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN KABUPATEN PROBOLINGGO
MADRASAH IBTIDAIYAH NAHDLATUL ULAMA
Alamat:Jalan Raya PanglimaSudirman No. 374
Telp. (0335) 843077 Kraksaan – ProbolinggoJawaTimur (67282)

SURAT KETERANGAN
Nomor : 81/A.1-B.2/V/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Syaifullah,MPd.I
NIP : -
Pangkat/Golongan : III C
Jabatan : Kepala Madrasah MINU Kraksaan Probolinggo

Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Kamal
NIM : 16170005
Prodi : S-1 Manajemen Pendidikan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Yang bersangkutan telahmengedakan penelitian di MINU Kraksaan Probolinggo untuk penyusunan skripsi yang berjudul :

"Strategi Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Kraksaan Probolinggo"

Pada Desember 2019 s.d Februari 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Probolinggo, 11 Mei 2020
Kepala

Syaifullah,MPd.I

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Penilaian Kinerja Guru

11	Nanik Suwarsi,S.Pd.I	Guru Kelas I C
12	Mohammad Hunain, S.Pd.	Guru Kelas III
13	Fathurrasi,S.Pd.I	Guru Kelas VI
14	Dwi Nurdiyah Wahyuni ,S.PsI	Guru Kelas VI
15	Muhammad Choiri M.Pd.I	Guru Kelas IV
16	Moh Sholehuddin, S.Ag	Guru Kelas III
17	Khoiriyah, S.Pd.SD	Guru Kelas II D
18	Izzana, S,Pd,I	Guru Kelas I A
19	Juma`ati, S.Pd.SD	Guru Kelas IV
20	Faisol	Guru TPQ
21	5Nur Indah Muktamaroh, S.Pd.I	Guru Mapel Agama
22	Alfiah Nurlaili, S.Pd.I	Guru Mapel Agama
23	Hs Adi Jadmiko, ST. S.Pd	Guru Kelas IV
24	Athaur Rahman Abbas, S.Pd.I	Guru Mapel Agama
25	Umi Siti Asiyah	Guru Mapel Agama
26	Shalahuddin Al Ayubi, S.Pd	Guru Penjaskes

Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomoe 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
3. PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Penddikan yang telah diubah dengan PP 32 tahun 2013.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 tahun 2007 tentang Stand-- Pengawas Madrasah/Madrasah.
5. Permenpan RB Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pegaw Madrasah dan Angka Kreditnya.
6. Permenpan RBNomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
7. Pma 90 tahun 2011, 66. Tahun 2015 dan Pma 60 Tahun 2016 tentang Pengelolaan Madrasah
8. Pemendinas 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah /Madrasah.

C. Tujuan

Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan bertujuan untuk:

1. Memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab Guru madrasah dalam melaksanakan tugas perenacaan, pelaksanaan dan Penilaian pemeblajaran.
2. Memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai peminpin madrasah.
3. Menentukan program peningkatan kemampuan profesional guru guru di madarsah
4. Menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

D. Manfaat

1. Meningkatkan kompetensi Guru Guru di madrasah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Memperoleh informasi kekuatan dan kelemahan dari hasil kerja tugas pokok dan fungsi guru madrasah
3. Mendapatkan pola pendapingan (mentoring) dan pelatihan (coaching) yang tepat sesuai kebutuhan dalam pengembangan profesi guru madrasah di Kabupaten Probolinggo.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mutu Pendidikan di Madrasah sepenuhnya tergantung oleh Guru guru dan Kepala Madrasah yang mengelolahnya. Label dan Jabatan Profesional yang sandang guru secara informal bukanlah hal mudah dan sederhana baik pada tataran konsep *(conseptual inside)* maupun pada tataran pelaksanaan *(implemennting inside)* di Madrasah. Kondisi riil yang ada masih banyak guru guru yang masih lemah dalam pemahaman konsep tentang tugas pokok dan fungsinya sebagai guru maupun dalam kompetensi yang harus mereka miliki, salah satu indikatornya adalah berkembang berkelanjutan (longitudinal) yang merupakan syarat profesional banyak yang terhenti dan jarang dilakukan.

Guru profesional tidak dan bukanlah guru yang telah menyelesaikan pendidikan S1-Akta IV dan memeperoleh Sertifikat pendidik serta bermodalkan empat kompetensi, tapi lebih dari pada itu guru harus memiliki panggilan jiwa/ idealisme,memiliki kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan tugas, mematuhi kode etik profesi, dan menyediakan waktu untuk mengembangkan profesinya secara terus menerus dan berkelanjutan *(continuos development),* sebagaimana yang telah dimanatkan dalam UU Guru dan Dosen pasal 5 ayat (1).

Penilaian kinerja baik kinerja guru, kepala madrasah, dan staf (tenaga administrasi madrasah) merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai pengawas madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan. Kinerja kepala madrasah bersama wakil wakilnya dapat diukur dari tiga aspek yaitu (a): perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala madrasah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksa-nakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen diri-nya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) dari hasil pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja madrasah yang dipimpinnya.

B. Dasar Hukum

HASIL PENILAIAN KINERJA GURU

A. PKG Setiap Guru di Madrasah

Kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan terhadap guru di MINU Kraksaan Probolinggo sebagai berikut :

No	Nama	Jabatan
1	Syaifullah,MPd.I	Kepala Madrasah
2	Juma`ati,S.Pd	Guru Kelas IV
3	Husnawiyah,S.Pd	Guru Kelas I C
4	Azizah Fitriyah Jamil,S.Ag	Guru Kelas V
5	Moh Ihsan,SS,S.Pd	Guru Kelas V
6	Subaida,S.Pd	Guru Kelas VI
7	Cholili,S.Pd,MM	Guru Kelas V
8	Solikin, S.Pd.I	Guru Mapel Agama
9	Nurul Aini, S.Pd.I	Guru Kelas I D
10	Mohammad Asi, S.Pd.I	Guru Kelas II

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kraksaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Muktamaroh, S.Pd.I			
22	Alfiah Nurlaili, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	B	Sebagian Terpenuhi
23	Hs Adi Jadmiko, ST. S.Pd	Guru Kelas IV	A	Seluruhnya Terpenuhi
24	Athaur Rahman Abbas, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	B+	Sebagian Terpenuhi
25	Umi Siti Asiyah	Guru Mapel Agama	A	Seluruhnya Terpenuhi
26	Shalahuddin Al Ayubi, S.Pd	Guru Penjaskes	A	Seluruhnya Terpenuhi
27	Idatul Fitriyah	Guru Mapel Umum	A	Seluruhnya Terpenuhi
28	Mustofa,S.Ag	Guru Kelas IV	A	Seluruhnya Terpenuhi
	Hadiyatul Maula , S.Pd	Guru Mapel Agama	A	Seluruhnya Terpenuhi
29	Jamiatul Hufat,S.Pd	Guru Kelas III	B	Sebagian Terpenuhi
30	Hilyatut Dahabiyah, S.Pd	Guru Mapel Umum	B	Sebagian Terpenuhi
31	Widi Prihatini, S.Pd.SD	Guru Kelas V	A	Seluruhnya Terpenuhi
32	Kholifatul Aliyah,S.Pd.I	Guru Kelas II	A	Seluruhnya Terpenuhi
33	Miftahul Jannah,S.Pd.I	Guru Kelas II	B	Sebagian Terpenuhi
34	Sanusi	Guru Penjaskes	B	Sebagian Terpenuhi
35	Supiyati	TU	B+	Sebagian Terpenuhi
36	Umi Kulsum	Operator	A	Seluruhnya Terpenuhi
37	Moh Hafid,S.Pd	TU	B	Sebagian Terpenuhi
38	Ahmad	TU	B	Sebagian Terpenuhi
39	Rusdi	Kebun	-	

1	Syaifullah,MPd.I	Kepala Madrasah	A	Seluruhnya Terpenuhi
2	Juma`ati,S.Pd	Guru Kelas IV	A	Seluruhnya Terpenuhi
3	Husnawiyah,S.Pd	Guru Kelas I C	A	Seluruhnya Terpenuhi
4	Azizah Fitriyah Jamil,S.Ag	Guru Kelas V	A	Seluruhnya Terpenuhi
5	Moh Ihsan,SS,S.Pd	Guru Kelas V	A	Seluruhnya Terpenuhi
6	Subaida,S.Pd	Guru Kelas VI	A	Seluruhnya Terpenuhi
7	Cholili,S.Pd,MM	Guru Kelas V	A	Seluruhnya Terpenuhi
8	Solikin, S.Pd.I	Guru Mapel Agama	A	Seluruhnya Terpenuhi
9	Nurul Aini, S.Pd.I	Guru Kelas I D	A	Seluruhnya Terpenuhi
10	Mohammad Asi, S.Pd.I	Guru Kelas II	A	Seluruhnya Terpenuhi
11	Nanik Suwarsi,S.Pd.I	Guru Kelas I C	A	Seluruhnya Terpenuhi
12	Mohammad Hunain, S.Pd.	Guru Kelas III	A	Seluruhnya Terpenuhi
13	Fathurrasi,S.Pd.I	Guru Kelas VI	A	Seluruhnya Terpenuhi
14	Dwi Nurdiyah Wahyuni ,S.Psi	Guru Kelas VI	A	Seluruhnya Terpenuhi
15	Muhammad Choiri M.Pd.I	Guru Kelas IV	A	Seluruhnya Terpenuhi
16	Moh Sholehuddin, S.Ag	Guru Kelas III	A	Seluruhnya Terpenuhi
17	Khoiriyah, S.Pd.SD	Guru Kelas II D	A	Seluruhnya Terpenuhi
18	Izzana, S,Pd,I	Guru Kelas I A	A	Seluruhnya Terpenuhi
19	Juma`ati, S.Pd.SD	Guru Kelas IV	A	Seluruhnya Terpenuhi
20	Faisol	Guru TPQ	B+	Sebagian Terpenuhi
21	Nur Indah	Guru Mapel Agama	A	Seluruhnya Terpenuhi

27	Idatul Fitriyah	Guru Mapel Umum
28	Mustofa,S.Ag	Guru Kelas IV
	Hadiyatul Maula , S.Pd	Guru Mapel Agama
29	Jamiatul Hufat,S.Pd	Guru Kelas III
30	Hilyatut Dahabiyah, S.Pd	Guru Mapel Umum
31	Widi Prihatini, S.Pd.SD	Guru Kelas V
32	Kholifatul Aliyah,S.Pd.I	Guru Kelas II
33	Miftahul Jannah,S.Pd.I	Guru Kelas II
34	Sanusi	Guru Penjaskes
35	Supiyati	TU
36	Umi Kulsum	Operator
37	Moh Hafid,S.Pd	TU
38	Ahmad	TU
39	Rusdi	Kebun
40	Ainun Najibah	Penjaga Koprasi
41	Saifullah	Kebun
42	Nuril Anwar	Satpam
43	Homsiyah	

43	Homsiyah		-	

Demikian berita acara ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

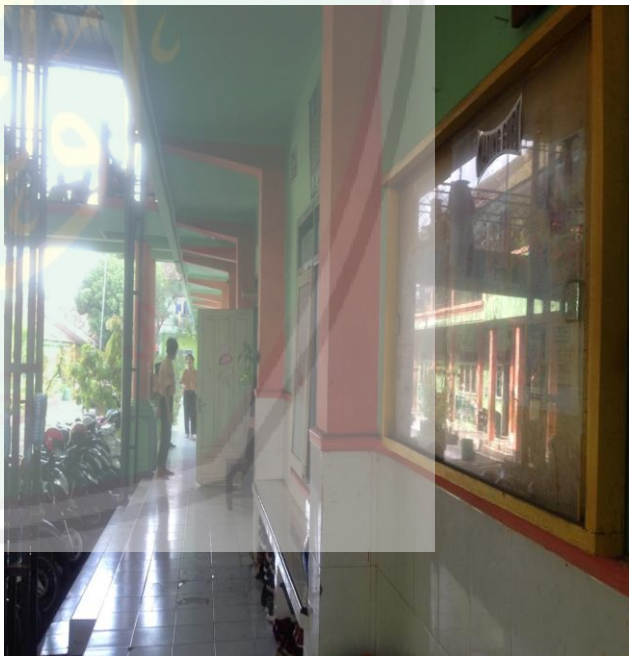
Pengawas

KHOLID MUSTOFA, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197206302005011002

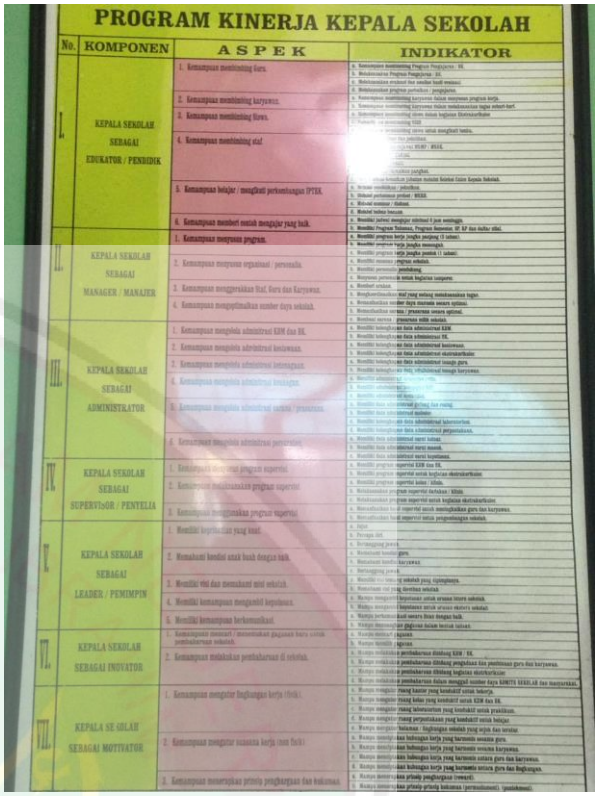
Yang membuat berita acara,

SYAIFULLAH,M.Pd.I
NIP. -

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



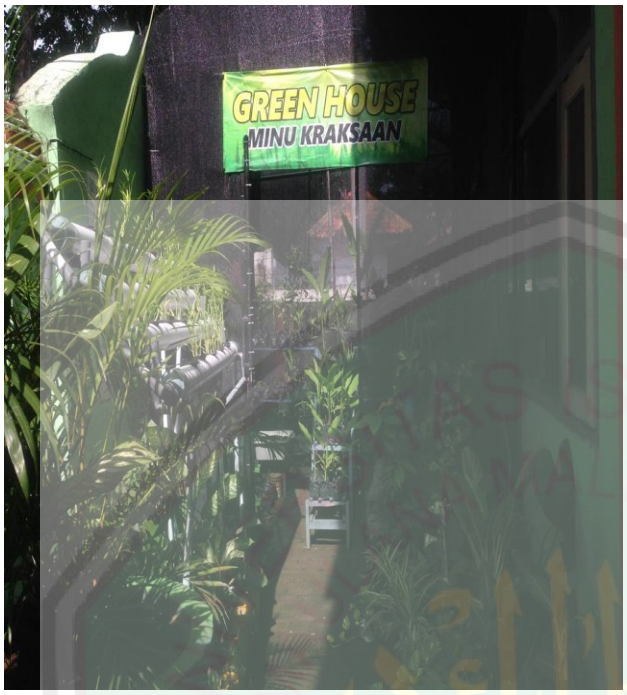
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

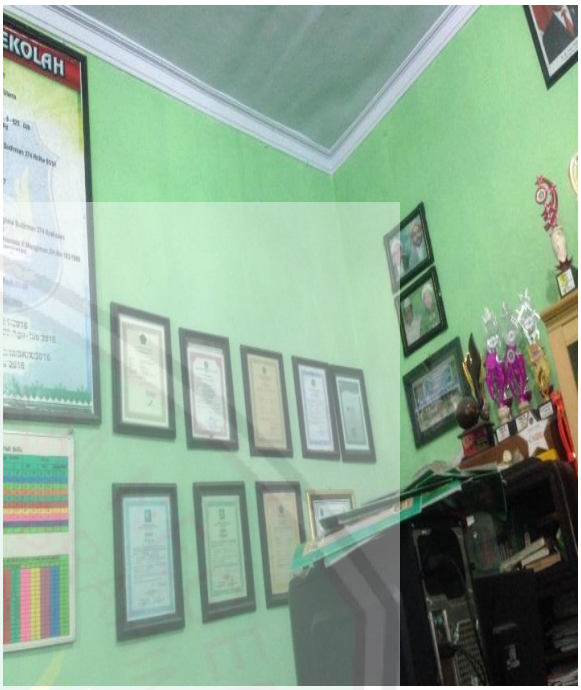


PROGRAM KINERJA KEPALA SEKOLAH

No.	KOMPONEN	ASPEK	INDIKATOR
I.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI EDUKATOR / PENDIDIK	1. Kemampuan monitoring fisik.	a. Kemampuan monitoring Program Pengajaran. SK. b. Melaksanakan Program Pengajaran. RL. c. Melaksanakan evaluasi dan analisa hasil evaluasi. d. Melaksanakan program perbaikan / pengayaan.
		2. Kemampuan monitoring karyawan.	a. Kemampuan monitoring karyawan dalam merencana program kerja. b. Kemampuan monitoring karyawan dalam melaksanakan tugas admin/staf.
		3. Kemampuan monitoring fisik.	a. Sekolahan monitoring alam sekitar lingkungan Ekstrakurikuler b. Pelaksanaan monitoring KBM c. Pelaksanaan monitoring alam sekitar mengikuti tamu.
		4. Kemampuan monitoring alat	a. [illegible] dan pelajaran b. [illegible] RLRT / RSLK. c. [illegible] d. [illegible] e. [illegible] perpustakaan perpustakaan. f. [illegible] sekolah dalam melalui Sistem Guru Kepala Sekolah.
		5. Kemampuan belajar / mengikuti perkembangan IPTEK.	a. Belajar mandiri / otodidak. b. Diklat pertama prakat / RSKS. c. Diklat seminar / diskusi. d. Diklat lainnya lancar.
		6. Kemampuan membuat media mengajar yang baik.	a. Membuat jadwal mengajar minimal 6 jam seminggu. b. Membuat Program Tahunan, Program Semester, KP, KP dan daftar nilai.
II.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAGER / MANAJER	1. Kemampuan menyusun program.	a. Membuat program kerja jangka panjang (5 tahun). b. Membuat program kerja jangka menengah. c. Membuat program kerja jangka pendek (1 tahun). d. Membuat rencana program sekolah. e. Membuat personalia pembidang.
		2. Kemampuan menyusun organisasi / personalia.	a. Menyusun personalia untuk bagian tampuan. b. Membuat sekolah. c. Menghaturkanlakan dal yang sesuai melaksanakan tugas.
		3. Kemampuan menggerakkan Staf, Guru dan Karyawan.	a. Bertanggungjawab dan dapat mamanda secara optimal. b. Bertanggungjawab / pemerintah secara optimal. c. Bertanggungjawab / pemerintah milik sekolah.
		4. Kemampuan mengoptimalkan sumber daya sekolah.	a. Membuat buku administrasi KBM dan BK. b. Membuat buku administrasi BK. c. Membuat buku administrasi kesiswaan. d. Membuat buku administrasi administrasikelas. e. Membuat buku administrasi tenaga guru. f. Membuat buku administrasi tenaga karyawan.
III.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR	1. Kemampuan mengelola administrasi KBM dan BK.	a. Membuat administrasi sarana / prasarana. b. Membuat administrasi gedung dan ruang. c. Membuat data administrasi sekolah. d. Membuat buku administrasi laboratorium. e. Membuat buku administrasi perpustakaan. f. Membuat buku administrasi sarana lainnya. g. Membuat buku administrasi tanah. h. Membuat buku administrasi mata anggaran. i. Membuat buku administrasi mata kontingen.
		2. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan.	
		3. Kemampuan mengelola administrasi tenagaguru.	
		4. Kemampuan mengelola administrasi tenaga karyawan.	
		5. Kemampuan mengelola administrasi sarana / prasarana.	
		6. Kemampuan mengelola administrasi pemerintah.	
IV.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR / PENILIA	1. Kemampuan [illegible] program supervisi.	a. Membuat program supervisi KBM dan BK. b. Membuat program supervisi untuk bagian administrasi. c. Membuat program supervisi sekolah / Klub. d. Melaksanakan program supervisi dalaman / Klub. e. Melaksanakan program supervisi untuk bagian administrasi. f. Melaksanakan [illegible] supervisi untuk meningkatkan guru dan karyawan. g. Melaksanakan [illegible] supervisi untuk pengembangan sekolah.
		2. Kemampuan melaksanakan program supervisi.	
		3. Kemampuan menggunakan program supervisi.	
V.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI LEADER / PEMIMPIN	1. Memiliki kepribadian yang kuat.	a. Jujur. b. Percaya diri. c. Bertanggung jawab. d. Mampuan kondisi guru. e. Mampuan kondisi karyawan. f. Bertanggung jawab. g. Memiliki [illegible] sekolah yang [illegible]. h. Mampuan [illegible] sekolah. i. Mampu mengambil keputusan untuk urusan intern sekolah. j. Mampu mengambil keputusan untuk urusan ekstern sekolah. k. Mampu berkomunikasi secara baik dengan baik. l. Mampu [illegible] dan pengkaran dalam lembar tahun. m. Kondisi [illegible] jagaan. n. Mampu memiliki jagaan. o. Mampu melakukan pembaharuan dibidang KBM / BK. p. Mampu melakukan pembaharuan dibidang pengkaran dan pembinaan guru dan karyawan. q. Mampu melakukan pembaharuan dibidang logistik ekstrakurikuler. r. Mampu melakukan pembaharuan dalam mengjal-sumber daya KONTIN SEKOLAH dan masyarakat.
		2. Memiliki [illegible] dan memahami mini sekolah.	
		4. Memiliki kemampuan mengambil keputusan.	
		5. Memiliki kemampuan berkomunikasi.	
VI.	KEPALA SEKOLAH SEBAGAI INOVATOR	1. Kemampuan menciptakan / menemukan pagawan kerja untuk pembaharuan sekolah.	
		2. Kemampuan melakukan pembaharuan di sekolah.	
VII.	KEPALA SE OLAH SEBAGAI MOTIVATOR	1. Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik).	a. Mampu mengatur ruang kantor yang kondusif untuk KBM dan BK. b. Mampu mengatur ruang kelas yang kondusif untuk KBM dan BK. c. Mampu mengatur ruang laboratorium yang kondusif untuk praktikum. d. Mampu mengatur ruang perpustakaan yang kondusif untuk belajar. e. Mampu mengatur halaman / lingkungan sekolah yang asri dan teratur. f. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama guru. g. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama karyawan. h. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan karyawan. i. Mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru dan lingkungan. j. Mampu memotivasi dan pilasfi pengkajian (sosial). k. Mampu memotivasi dan pilasfi pribadi (permisionisme) / (pendidikan).
		2. Kemampuan mengatur suasana kerja (non fisik)	
		3. Kemampuan memotivasi privasi pengkajian dan kekuasaan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG





CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Nur Kamal
NIM	: 16170005
Tempat Tanggal Lahir	: Probolinggo, 03 oktober 1998
Alamat	: RT/RW/010/003 Jl. Taman Desa Paiton
Email	: NurKamall.prampampam@gmail.com
Riwayat Pendidikan	:

1. MINU Kraksaan Probolinggo
2. MTs NU Kraksaan Probolinggo
3. MAN 1 Probolinggo
4. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG