

**INOVASI MANAJEMEN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI
KOTA PROBOLINGGO**

TESIS

Oleh:

SUEF PRIYANTO

NIM. 210106220037



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**INOVASI MANAJEMEN KINERJA GURU
DALAM MENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI
KOTA PROBOLINGGO**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam
Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh :

SUEF PRIYANTO
NIM. 210106220037

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan Judul “Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Pembimbing I,



Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag. M.Si.
NIP.197111081998032002

Pembimbing II,



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.
NIP.197902022006942003

Malang, 8 Desember 2023

Mengetahui:
Ketua Program Studi



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.
NIP.198010012008011016

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo”. Telah diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 18 Desember 2023

Dewan Penguji,



Dr. Muhammad Amin Nur, M.A.
NIP.:197501232003121003

(Penguji Utama)



Dr. Hj. Samsul Susilawati, M.Pd.
NIP.:197606192005012005

(Ketua/Penguji)



Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag, M.Si.
NIP.197111081998032002

(Pembimbing I/Penguji)



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.
NIP.:197902022006942003

(Pembimbing II/Sekretaris)

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wabidmurni, M.Pd., Ak.
NIP. 196903032000031002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suef Priyanto

NIM : 210106220037

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo

Menyatakan bahwa tesis ini karya saya sendiri bukan plagiasi dan karya tulis orang lain baik sebagian ataupun keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi maka saya bersedia untuk diproses sesuai aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Probolinggo, 9 Agustus 2023

Hormat saya,



SUEF PRIYANTO
210106220037

MOTTO

"Berprasangka baiklah kepada Allah, InsyaAllah yang diangan menjadi nyata menuju kehidupan dunia akhirat yang bahagia"

Dari Abu Hurairah rodhiyallahu' anhu dia berkata, Nabi SAW. bersabda,

يَقُولُ اللَّهُ تَعَالَى : أَنَا عِنْدَ ظَنِّ عَبْدِي بِي وَأَنَا مَعَهُ إِذَا ذَكَرَنِي فَإِنْ ذَكَرَنِي فِي نَفْسِهِ ذَكَرْتُهُ فِي نَفْسِي وَإِنْ ذَكَرَنِي فِي مَلَأٍ ذَكَرْتُهُ فِي مَلَأٍ خَيْرٍ مِنْهُمْ وَإِنْ تَقَرَّبَ إِلَيَّ بِشِبْرِ تَقَرَّبْتُ إِلَيْهِ ذِرَاعًا وَإِنْ تَقَرَّبَ إِلَيَّ ذِرَاعًا تَقَرَّبْتُ إِلَيْهِ بَاعًا وَإِنْ أَتَانِي يَمْشِي أَتَيْتُهُ هَرْوَلَةً (رواه البخاري، رقم 7405 ومسلم ، رقم 2675)

“Allah Ta‘ala berfirman, „Aku tergantung persangkaan hamba kepada-Ku. Aku bersamanya kalau dia mengingat-Ku. Kalau dia mengingat-Ku pada dirinya, maka Aku mengingatnya pada diri-Ku. Kalau dia mengingat-Ku di keramaian, maka Aku akan mengingatnya di keramaian yang lebih baik dari mereka. Kalau dia mendekat sejengkal, maka Aku akan mendekat kepadanya sehasta. Kalau dia mendekat kepada diri-Ku sehasta, maka Aku akan mendekatinya sedepa. Kalau dia mendatangi-Ku dengan berjalan, maka Aku akan mendatangnya dengan berlari.” (HR Bukhari, no. 7405 dan Muslim, no. 2675)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilabbil'aalamiin,

Atas berkat rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan karya ini.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Ayahanda Samsul Endy yang selalu memberikan dukungan serta doa tiada henti sehingga ananda bisa menyelesaikan tesis ini, dan almh. Ibunda tercinta

Ibu Tiha, semoga Allah mengampuni segala dosa-dosa mu
dan menerima amal ibadah mu.

Istriku tercinta Siti Maimuna dan anak-anakku tersayang
(Sayyidah Zahratul Aulia, Sayyidah Wardatul Qonita, Sayyidah Mufidatul
Hasanah dan Sayyidah Akifah Salsabila)

yang menjadi penyemangat, sumber kekuatan dan inspirasi yang tidak terhingga
dalam doa yang istiqomah.

Adik-adikku Wiwik Hidayati dan M. Syahid Effendi serta keponakan-
keponakanku yang selalu memberikan dukungan terbaiknya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam atas segala limpahan rahmad, hidayah, rochman dan rochim-Nya yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Tesis yang berjudul “inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo” dapat terselesaikan berkat bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Prof. Dr. Hj Wahid Murni, M.Pd Ak., selaku direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas dukungan dan kebijaksanaannya dalam pelaksanaan program ini.
3. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang banyak membimbing dalam program ini.
4. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag, M.Si selaku pembimbing pertama yang banyak memberikan pengarahan, bimbingan dan masukan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd selaku pembimbing kedua atas pengarahan, bimbingan dan masukan untuk selesainya tesis ini.
6. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo yang telah memberikan kesempatan dan dukungan untuk melaksanakan penelitian ini.

7. Guru-guru dan siswa MI Kahasri Kota Kota Probolinggo yang telah memberikan bantuan informasi dalam penyelesaian penelitian ini.
8. Teman-teman Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan guru di MTs Negeri Kota Probolinggo yang yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini.

Akhirnya penulis mengucapkan permohonan maaf atas segala kekhilafan dan kesalahan kepada semua pihak pada waktu proses penyelesaian tesis ini. Penulis memanjatkan do'a semoga segala amal Bapak, Ibu dan teman-teman diterima oleh Allah SWT dan mendapatkan kebaikan yang besar di dunia dan akhirat. Amin ya robbal ,,alamin.



Malang, Desember 2023

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543/U/1987, yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Konsonan

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	”
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	”
ص	Sh	ي	Y

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Sebagai berikut :

Vokal	Nama	Nama
ا	Fathah	a
إ	Kasrah	i
و	Dommah	u

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xviii
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	10
F. Definisi Istilah.....	12
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. Inovasi Manajemen.....	14
1. Pengertian Inovasi Manajemen.....	14

2. Proses Inovasi Manajemen	18
3. Ruang Lingkup Inovasi Manajemen.....	19
B. Kinerja Guru	21
1. Pengertian Kinerja Guru	21
2. Indikator dan Standar Kinerja Guru.....	25
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	27
C. Mutu Pendidikan.....	33
1. Pengertian Mutu Pendidikan.....	33
2. Karakteristik Mutu Pendidikan	34
3. Indikator Mutu Pendidikan	36
4. Standar Mutu Pendidikan.....	37
5. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan	38
D. Manajemen Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan	40
E. Kerangka Berpikir.....	43

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Kehadiran Penelitian.....	46
C. Latar Penelitian	47
D. Data dan Sumber Data Penelitian	47
E. Metode Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data	51
G. Keabsahan Data	53

BAB IV: PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian	55
B. Paparan Data Penelitian	59
C. Temuan Penelitian	87

BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	90
B. Implementasi Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	99
C. Dampak Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	110

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan	132
B. Saran - Saran	133

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	12
Tabel 4.1. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	58
Tabel 4.2. Tabel Jumlah Peserta Didik	59
Tabel 5.1. Tabel Jumlah Pendaftar dan Jumlah Siswa MI Kahasri.....	130



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka berpikir.....	44
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara	142
Lampiran 2. Transkrip Wawancara Awal dengan Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo.....	148
Lampiran 3. Transkrip Wawancara dengan Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo.....	150
Lampiran 4. Transkrip Wawancara dengan Waka kurikulum MI Kahasri Kota Probolinggo.....	155
Lampiran 5. Transkrip Wawancara dengan Guru Kelas II MI Kahasri Kota Probolinggo.....	158
Lampiran 6. Transkrip Wawancara dengan Guru Kelas VI MI Kahasri Kota Probolinggo.....	160
Lampiran 7. Transkrip Wawancara dengan Guru Kela IV MI Kahasri Kota Probolinggo.....	162
Lampiran 8. Transkrip Wawancara dengan Waka Kesiswaan MI Kahasri Kota Probolinggo.....	163
Lampiran 9. Transkrip Wawancara dengan Siswa MI Kahasri Kota Probolinggo.....	164
Lampiran 10. Profil MI Kahasri Kota Probolinggo	166
Lampiran 11. SK Pembagian Tugas Guru	166
Lampiran 12. Rapor Penilaian Kinerja Guru	170
Lampiran 13. Data Prestasi Akademik dan Non Akademik Siswa.....	171
Lampiran 14. Data Prestasi Guru	173

Lampiran 15. Hasil Ujian Sekolah dan Ujian Madrasah MI Kahasri	178
Lampiran 16. Daftar Jumlah Pendaftar PPDB dan Jumlah Siswa MI Kahasri Kota Probolinggo.....	180
Lampiran 17. Surat Keterangan Penelitian	181
Lampiran 18. Data Akreditasi Madrasah Ibtidaiyah Kota Probolinggo	182
Lampiran 18. Foto-Foto Dokumentasi Penelitian.....	183



ABSTRAK

Priyanto, Suef. 2023. *Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo*. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (I) Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag, M.Si, (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.

Kata Kunci: Inovasi Manajemen, Kinerja Guru, Mutu Pendidikan

Pendidikan yang bermutu merupakan tuntutan dan harapan seluruh pemangku kepentingan pendidikan baik internal maupun eksternal. Pada kenyataannya mutu pendidikan di Indonesia masih belum mencapai harapan. Rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia menempati peringkat ketujuh di ASEAN. Begitu juga data yang diperoleh dari kantor Kemenag Kota Probolinggo tahun 2022, hanya 24 % MI di Kota Probolinggo yang mendapatkan nilai akreditasi A. Peranan guru adalah sangat penting dalam mencapai mutu pendidikan. Inovasi manajemen kinerja guru yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga mutu pendidikan menjadi meningkat. MI Kahasri Kota Probolinggo adalah salah satu lembaga pendidikan swasta yang mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Kondisi peningkatan mutu pendidikan yang ada di MI Kahasri Kota Probolinggo ini sangat menarik untuk dipelajari. Penelitian ini berfokus pada tiga rumusan masalah, yaitu; (1) Apa inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo?; (2) Bagaimana implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo?; (3) Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *field research*. Penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung mendatangi responden dengan menggunakan teknik pengambilan data; observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan mereduksi data, menyajikan data dan memverifikasi/menarik kesimpulan.

Berdasarkan paparan data dan hasil temuan penelitian diperoleh hasil penelitian yaitu: (1) Terdapat 5 inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo antara lain: peningkatan kompetensi guru, kegiatan spiritual keagamaan guru, pembentukan tim kerja, penerapan kedisiplinan kerja dan pemberian penghargaan. (2) Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo antara lain: a) peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan diklat/workshop setiap awal semester, mengadakan studi banding dan mengikuti lomba kreativitas guru, b) kegiatan spiritual keagamaan guru melalui pembacaan *rotibul haddad* setiap hari, istigosah setiap jumat, safari Ramadhan setiap hari selama bulan ramadhon (membaca Al Qur'an dan ngaji kitab kuning) dan melaksanakan silaturahmi keliling setiap hari selama bulan syawal, c) pembentukan tim kerja yaitu tim kurikulum, tim kesiswaan, tim sarana prasarana, tim humas, tim kantin, tim perpustakaan, tim digital, dan tim media, d) penerapan kedisiplinan kerja melalui pelaksanaan *fingerprint* dan jurnal harian guru dan e) pemberian *reward* berupa pemberian tunjangan dan pemberian jabatan. (3) Dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo antara lain : a) kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugas semakin baik, b) terbentuknya karakter siswa yang tinggi c) prestasi akademik dan non akademik siswa yang tinggi d) hasil ujian dan lulusan yang berkualitas tinggi, dan e) mendapat dukungan orang tua dan masyarakat meningkat.

ABSTRACT

Priyanto, Suf. 2023. Teacher Performance Management Innovation in Improving Education Quality at Madrasah Ibtidaiyah Kahasri, Probolinggo City. Thesis. Postgraduate Islamic Education Management Masters Program, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: (I) Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag, M.Si, (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd

Keywords: Management Innovation, Teacher Performance, Education Quality

Quality education is the demand and hope of all education stakeholders, both internal and external. In reality, the quality of education in Indonesia still has not reached expectations. The low quality of Indonesia's human resources ranks seventh in ASEAN. Likewise, data obtained from the office of the Ministry of Religion of Probolinggo City in 2022, only 24% of Madrasah Ibtidaiyah in Probolinggo City received an accreditation grade of A. The role of teachers is very important in efforts to achieve quality education. Effective teacher performance management innovation is very necessary to improve teacher performance as a whole so that the quality of education increases. MI Kahasri, Probolinggo City is one of the private educational institutions that has experienced quite significant development. The conditions for improving the quality of education at MI Kahasri, Probolinggo City, are very interesting to study.

This research focuses on three problem formulations, namely; (1) What teacher performance management innovation in improving the quality of education at Madrasah Ibtidaiyah Kahasri, Probolinggo City?; (2) How is the implementation of teacher performance management innovation in improving the quality of education at Madrasah Ibtidaiyah Kahasri, Probolinggo City?; (3) How is the impact of teacher performance management innovation in improving the quality of education at Madrasah Ibtidaiyah Kahasri, Probolinggo City?

The research uses a qualitative approach to this type of research. field research. Field research to obtain data or information directly from respondents using data collection techniques; observation, interviews and documentation. Data analysis is carried out by reducing data, presenting data and verifying/drawing conclusion.

Based on the data presentation and research findings, the research results obtained are: (1) There are 5 innovations in teacher performance management in improving the quality of education at MI Kahasri, Probolinggo City are include: increasing teacher competency, teacher religious spiritual activities, forming a work team, application of work discipline and rewards. (2) The implementation of teacher performance management innovations in improving the quality of education at MI Kahasri, Probolinggo City includes: a) increasing teacher competency through training activities each semester, holding comparative studies and participating in teacher creativity competitions, b) religious spiritual activities teacher through reciting rotibul haddad every day, istigosah every Friday, Ramadhan safari carried out every day during the month of Ramadan with reading Al Qur'an and recitation of the yellow book and carrying out traveling gathering every day during the month of Shawwal, c) formation of work teams, the curriculum team, student affairs team, facilities and infrastructure team, team public relations, canteen team, library team, digital team and media team, d) implementing work discipline through fingerprinting and teacher daily journals and e) providing rewards in the form of allowances and position assignments. (3) The impact of teacher performance management innovation in improving the quality of education at MI Kahasri, Probolinggo City, including: a) teacher competence and performance in carrying out their duties is getting better, b) the formation of high student character c) high student academic and non-academic achievement d) high quality exam results and graduates, and e) increased parental and community support.

support.

مستخلص البحث

بريانتو، سوف. ٢٠٢٣. الابتكار في إدارة أداء المعلم في تحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو. أطروحة. برنامج الماجستير في إدارة التربية الإسلامية للدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: (أنا) الأستاذ. دكتور. هج. إيلفي نور ديانا، د. إنداه أميناتوز زهرة، الماجستير

الكلمات المفتاحية: الابتكار الإداري، أداء المعلم، جودة التعليم

إن التعليم الجيد هو مطلب وأمل جميع أصحاب المصلحة في مجال التعليم، الداخليين والخارجيين على حد سواء. ولذلك فإن جودة التعليم ينبغي أن تحظى باهتمام أكبر من مختلف الأطراف، سواء الحكومة أو المؤسسات التعليمية. في الواقع، لا تزال جودة التعليم في إندونيسيا لم تصل إلى التوقعات. وتحتل الجودة المنخفضة للموارد البشرية في إندونيسيا المرتبة السابعة في آسيا. وبالمثل، فإن البيانات التي تم الحصول عليها من مكتب وزارة الشؤون الدينية في مدينة بروبولينجو في عام ٢٠٢٢، حصلت ٢٤٪ فقط من المدرسة الابتدائية في مدينة بروبولينجو على درجة اعتماد A. إن دور المعلمين مهم جداً في الجهود المبذولة لتحقيق تعليم جيد. يعد الابتكار الفعال في إدارة أداء المعلم ضرورياً جداً لتحسين أداء المعلم ككل حتى ترتفع جودة التعليم. المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو هي إحدى المؤسسات التعليمية الخاصة التي شهدت تطوراً كبيراً. إن ظروف تحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو، مثيرة للاهتمام للغاية للدراسة.

يركز هذا البحث على ثلاث صيغ للمشكلة، وهي؛ (١) ما ابتكار إدارة أداء المعلم في تحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو؟ (٢) كيف يتم تنفيذ ابتكار إدارة أداء المعلم في تحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو؟ (٣) كيف أثر ابتكار إدارة أداء المعلم في تحسين جودة التعليم بالمدرسة الابتدائية كاهاسري بمدينة بروبولينجو؟

يستخدم البحث نهجاً نوعياً لهذا النوع من البحوث. بحث ميداني. البحث الميداني للحصول على البيانات أو المعلومات مباشرة من المجهين باستخدام تقنيات جمع البيانات؛ الملاحظة والمقابلات والتوثيق. يتم تحليل البيانات عن طريق تقليل البيانات وتقديم البيانات والتحقق/الرسم خاتمة.

بناءً على عرض البيانات ونتائج البحث، فإن نتائج البحث التي تم الحصول عليها هي: (١) هناك 5 ابتكارات في إدارة أداء المعلمين في تحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري، مدينة بروبولينجو، بما في ذلك تنفيذ: زيادة كفاءة المعلم، والروحانية الدينية للمعلم. الأنشطة، وتشكيل فريق العمل كمدرسة فريق التطوير، وتطبيق الانضباط في العمل وإعطاء الجوائز أو المكافآت. (٢) يتضمن تنفيذ ابتكارات إدارة أداء المعلمين لتحسين جودة التعليم في المدرسة الابتدائية كاهاسري بمدينة بروبولينجو ما يلي: أ) زيادة كفاءة المعلمين من خلال أنشطة التدريب/ورش العمل في بداية كل فصل دراسي، وإجراء دراسات مقارنة والمشاركة في إبداع المعلمين المسابقات، ب) معلم الأنشطة الروحية الدينية من خلال تلاوة رتيب الحداد القرآن الكريم وتلاوة الكتاب الأصفر والقيام بالتورنج (التجمع المتنقل) الذي يتم تنفيذه من منزل إلى منزل المعلمين بالتناوب كل يوم خلال شهر شوال، ج) تشكيل فرق العمل كفرق تطوير المدرسة، وهي فريق المناهج والطلاب فريق الشؤون، فريق المرافق والبنية التحتية، فريق العلاقات العامة، فريق مقصف المدرسة، فريق المكتبة، الفريق الرقمي وفريق الإعلام، د) تنفيذ انضباط العمل من خلال البصمات والمجلات اليومية للمعلم وه) تقديم مكافآت في شكل بدلات وتعيينات وظيفية. (٣) أثر الابتكار في إدارة أداء المعلم في تحسين جودة التعليم بالمدرسة الابتدائية كاهاسري بمدينة بروبولينجو، بما في ذلك: أ) تحسن كفاءة المعلم وأدائه في القيام بواجباته، ب) تكوين شخصية الطالب العالية ج) ارتفاع التحصيل الأكاديمي وغير الأكاديمي للطلاب د) نتائج الامتحانات والخريجين عالية الجودة، وه) زيادة دعم الوالدين والمجتمع.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Mutu pendidikan dalam Permendiknas No. 63 Tahun 2009 merupakan tingkatan kecerdasan kehidupan bangsa yang bisa diraih dari pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional.¹ Mutu mencakup masukan, proses dan keluaran pendidikan.² Masukan yang bermutu bisa dilihat dari beberapa aspek diantaranya aspek sumber daya manusia (SDM), aspek sarana prasarana, aspek perangkat lunak dan aspek visi, misi sekolah. Adapun proses pendidikan yang bermutu dapat teramati dalam proses pembelajaran yang terpenuhi kriteria pembelajaran abad 21 yaitu kreativitas dan inovasi, kolaborasi, komunikasi, berpikir kritis dan penyelesaian masalah. Sedangkan keluaran, dikatakan bermutu apabila hasil pendidikan berupa prestasi akademik maupun non akademik peserta didik yang tinggi.³

Mutu pendidikan dibangun agar peserta didik memiliki daya saing di sekolahnya dan di luar wilayah sekolahnya.⁴ Pendidikan yang bermutu merupakan tuntutan dan harapan seluruh pemangku kepentingan pendidikan

¹ "Husaini, *Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Pendidikan di SDN Situ Ilir 1 Cibungbulang Bogor*, 2019. hlm.1324-1325)"

² "E. Sallis, *Total Quality Management In Education* (Yogyakarta: Ircisod, 2015), hlm. 23

³ "S. Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 103

⁴ "Asmi dan Sahuri, *Peningkatan mutu sekolah melalui manajemen Humas*, 2013, hlm.200

baik internal maupun eksternal.⁵ Oleh karena itu pendidikan bermutu semestinya mendapat perhatian yang lebih utama oleh berbagai pihak baik pemerintah maupun lembaga pendidikan. Sehingga banyak upaya yang dilakukan untuk maju dan berkembangnya dunia pendidikan. Lembaga Pendidikan semestinya dapat memberikan pelayanan dan mutu yang terbaik agar menghasilkan lulusan yang unggul. Sallis yang dikutip Fadhli mengungkapkan bahwa sekolah/madrasah yang memiliki mutu baik terdapat indikator antara lain: dukungan dari pemerintah, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, kinerja guru yang baik, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya dan iklim organisasi yang efektif, dukungan masyarakat dan orang tua siswa.⁶

Realitanya mutu pendidikan di Indonesia masih belum mencapai harapan, hal ini salah satunya dapat dilihat dari indeks yang diterbitkan oleh *Human Development Reports* tahun 2017. Indonesia menempati urutan ketujuh dari sepuluh negara di ASEAN. Indonesia memiliki skor 0,622 sedangkan skor tertinggi diraih Singapura yaitu 0,832.⁷ Tingkat pengetahuan atau pendidikan bangsa merupakan salah satu unsur utama dalam penentuan komposit indeks pengembangan manusia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia berdasarkan peringkat ini adalah salah satu gambaran masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Hal ini juga tercermin dari rendahnya daya saing Indonesia ditingkat internasional.

⁵Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017),

⁶ Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017), hlm. 26.

⁷ Scholastica Gerintya, *Indeks Pendidikan Indonesia Rendah, Daya Saing pun Lemah* 25 Agustus 2022, <https://tirto.id/dnvR>, diakses pada hari jum'at 09 Juni 2023.

Begitu juga data yang diperoleh dari kantor kementerian agama Kota Probolinggo pada tahun 2022 terdapat 29 Madrasah Ibtidaiyah. Madrasah Ibtidaiyah yang memiliki akreditasi A terdapat 7 madrasah sedangkan 22 Madrasah yang lainnya memiliki akreditasi B dan C. Ini berarti hanya 24% Madrasah Ibtidaiyah yang memenuhi target madrasah yang bermutu tinggi yang diharapkan oleh Kementerian Agama Kota Probolinggo.⁸

Ini menunjukkan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah di Kota Probolinggo belum sesuai dengan apa yang diharapkan, rendahnya prestasi akademik dan non-akademik, output lulusan tidak banyak yang diterima di SMP Negeri/MTs Negeri, dukungan orang tua belum maksimal, kurangnya dukungan dunia usaha dan masyarakat, lemahnya kepemimpinan serta sarana prasarana yang kurang lengkap dan rendahnya jumlah pendaftar saat seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB).

Kondisi nyata yang terjadi dalam dunia pendidikan seperti di atas salah satunya dipengaruhi oleh kondisi guru di sekolah/madrasah yang merupakan salah satu unsur utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Peranan guru adalah sangat penting dalam upaya pencapaian mutu pendidikan. Posisi guru berada di ujung tombak keberhasilan sistim pendidikan secara keseluruhan. Keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak guru. Oleh karenanya, kualitas atau kemampuan guru sangat menentukan keberhasilan suatu proses pembelajaran. Oleh sebab itu peranan guru harus mendapatkan perhatian yang sentral sehingga menghasilkan guru yang professional dan berkualitas.

⁸ Lihat lampiran data akreditasi madrasah ibtidaiyah Kota Probolinggo, Kementerian Agama Kota Probolinggo, 2022

Inovasi merupakan setiap ide atau pun gagasan baru yang belum pernah ada atau pun diterbitkan sebelumnya. Inovasi pun merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Inovasi manajemen kinerja guru yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Manajemen peningkatan kinerja guru melibatkan serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Hal ini bertujuan agar kualitas kinerja guru dapat diperbaiki dan semakin ditingkatkan. Manajemen ini mencakup berbagai aspek antara lain pengembangan profesionalisme guru dan evaluasi kinerja secara berkala. Hasil penelitian Prita Indriawati dkk diperoleh bahwa kinerja guru-guru di SMAN 02 Balikpapan menjadi lebih baik dengan adanya kegiatan evaluasi dan pembuatan laporan terhadap semua kegiatan yang dilakukan guru dalam kurun waktu 2 minggu.⁸

Rahman menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru, berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki sebagai profesional.⁹ Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

⁸“Prita Indriawati dkk. *Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan*. (Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran. Vol 3 No 3. 2022), hlm. 210
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php> diakses tanggal Sabtu, 17 Juni 2023.”

⁹ A. Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqa Print, 2016), hlm.72

Kinerja guru menurut Supardi yaitu kemampuan guru dalam mengemban amanah pembelajaran di sekolah atau madrasah dan dapat bertanggungjawab terhadap peningkatan prestasi peserta didik dengan bimbingannya. Sedangkan indikator kinerja guru yang dapat dijadikan standar antara lain adalah : (1) standar pengetahuan, keterampilan, dan disposisi, (2) sistem penilaian dan evaluasi unit, pengalaman lapangan, dan praktik klinis, (3) perbedaan, (4) kualifikasi, kinerja, pengembangan fakultas, (5) tata kelola unit dan sumber daya.¹⁰

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya : (1) kepribadian dan dedikasi, (2) pengembangan profesi, (3) kemampuan mengajar, (4) komunikasi, (5) hubungan dengan masyarakat, (6) kedisiplinan, (7) kesejahteraan dan (8) iklim kinerja.¹¹ Indikator dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut menunjukkan hal yang saling berkaitan dan sangat penting untuk diperhatikan agar mutu kerja yang baik dapat dihasilkan oleh guru.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu dan kerjasama. Kualitas kerja dapat diwujudkan dengan keterampilan menggunakan teknologi dalam pembelajaran, kuantitas kerja dilihat dari inovasi dan produktivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja sebagai guru , ketepatan waktu guru dalam mengajar itu dapat dilihat tidak ada kelas yang kosong saat jam mengajar dan tidak terlihat ada murid yang berkeliaran apabila waktu belajar, kerja sama antara guru yang satu dengan yang lainnya

¹⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hal. 48-49

¹¹ Ondi Soandi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: ADITAMA, 2010), hal. 213

demikian pula dengan pihak sekolah dapat mewujudkan terealisasinya tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.¹²

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kahasri Kota Probolinggo adalah salah satu lembaga pendidikan dibawah struktur Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdatul Ulama Kota Probolinggo. Dalam perkembangan kelembagaannya, mulai tahun 2020 madrasah ini teramati mulai mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Hal ini ditunjukkan dari jumlah pendaftar yang melebihi pagu kapasitas kelas yang setiap tahunnya menerima 90 peserta didik, sehingga diperlukan seleksi penerimaan peserta didik baru (PPDB) dengan cukup ketat. Pada PPDB tahun 2019, jumlah pendaftar 90, diterima 90 peserta didik. Tahun 2020, jumlah pendaftar 103 sehingga mengeleminasi 13 calon peserta didik. Tahun 2021, 2022 dan 2023, jumlah pendaftar semakin banyak yaitu 110, 138 dan 156 pendaftar sehingga semakin banyak calon peserta didik yang dieleminasi.¹³

Selain kemajuan dalam hal jumlah pendaftar yang ingin bersekolah di MI Kahasri, madrasah ini juga mengalami peningkatan dalam hal biaya madrasah yang semakin mahal. Biaya/infaq pengembangan pendidikan awal kelas I di MI Kahasri sejak tahun 2021 sebesar Rp. 3.000.000,- sampai sekarang. Sedangkan pada tahun sebelumnya adalah Rp, 0,-. Meskipun biaya untuk siswa baru semakin mahal tetapi MI Kahasri semakin diminati masyarakat, terbukti dengan semakin banyaknya pendaftar saat PPDB.

Meningkatnya minat masyarakat dalam penerimaan peserta didik baru ini menunjukkan bahwa secara faktual MI Kahasri Kota Probolinggo sudah

¹² Abd. Khalid Hs. Pandipa, *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara* (ejurnal Ilmiah Administratie Vol. 12 No. 1 Edisi : Maret 2019), hlm. 6-7.

¹³ Lihat lampiran Data PPDB MI Kahasri Kota Probolinggo

dapat meningkatkan mutu pendidikannya. Hal ini disebabkan karena adanya inovasi-inovasi yang dilakukan di MI Kahasri Kota Probolinggo terutama pada manajemen kinerja guru yang menyebabkan peningkatan kualitas pembelajaran serta prestasi belajar siswa. Kedisiplinan dan karakter guru yang tampak dihadapan siswa, orang tua dan masyarakat baik secara langsung maupun melalui media digital memberikan pengaruh positif terhadap pandangan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Sehingga masyarakat Kota Probolinggo menaruh kepercayaan lebih untuk menitipkan anak-anaknya agar belajar lebih baik di MI Kahasri Kota Probolinggo.

Hasil wawancara kepada kepala madrasah dan beberapa guru MI Kahasri Kota Probolinggo didapatkan penerapan manajemen peningkatan kinerja guru berupa kegiatan peningkatan kompetensi dan spiritual guru, kedisiplinan, pembentukan tim kerja program madrasah dan pemberian *reward* kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan ketentuan. Hal ini menghasilkan berbagai dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan yang ada di MI Kahasri Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil dokumentasi data-data administrasi yang ada di MI Kahasri Kota Probolinggo diperoleh data diantaranya: 1) madrasah terakreditasi A, 2) prestasi akademik dan non-akademik meningkat, 3) output lulusan hafal Al Qur'an minimal juz 30, 4) sarana prasarana yang lebih lengkap dan layanan yang lebih prima, 5) kegiatan pembelajaran yang lebih aktif, kreatif dan menyenangkan 6) meningkatnya seleksi penerimaan peserta didik baru (PPDB) 7) mendapat

animo yang makin besar dari masyarakat, 8) biaya sekolah menjadi semakin tinggi, 9) kedisiplinan guru semakin meningkat.¹⁴

Adanya kondisi peningkatan mutu pendidikan yang ada di MI Kahasri Kota Probolinggo tersebut menjadi salah satu ketertarikan untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam. Penelitian ini diperlukan untuk menggali pengembangan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

B. Fokus Penelitian

Meninjau konteks penelitian yang sudah dijelaskan di atas, maka fokus penelitian sebagai berikut:

1. Apa inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?
2. Bagaimana implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?
3. Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Dalam membahas permasalahan di atas, dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.
2. Untuk mendeskripsikan implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

¹⁴ Lihat lampiran transkrip wawancara Moch. Sahroni Hidayat, M.PdI

3. Untuk mendeskripsikan dampak dari implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan MI Kahasri Kota Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan positif yang membangun terhadap dunia pendidikan. Rincian manfaat penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini memberikan pengetahuan tentang inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga dapat dijadikan dasar kebijakan untuk memajukan, mengembangkan dan menjadikan Lembaga Pendidikan yang bermutu dan berkualitas

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala MI Kahasri dan dewan guru, dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi untuk menerapkan manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan kedepan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Bagi Kementerian Agama Kota Probolinggo cq. Kasi Pendma (Pendidikan Madrasah), sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan menuju peningkatan mutu pendidikan madrasah secara umum.

E. Penelitian terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Dalam rangka untuk menghindari pengulangan dalam penelitian-penelitian terdahulu dan Untuk mengetahui perbedaan obyek penelitian, sehingga dapat menghindari kajian terhadap penelitian yang sama. Maka akan dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Pertama, penelitian yang dilakukan Aida Nailun Ni'mah, Adapun hasil penelitiannya yaitu, Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan dengan cara : memberikan gaji diluar gaji pokok tenaga pendidik, memberikan reward bagi tenaga pendidik yang berprestasi, memberikan kesempatan kepada para tenaga pendidik untuk mengikuti organisasi eksternal lembaga, mempererat persaudaraan antar tenaga pendidik, berupaya menumbuhkan rasa tanggung jawab dan solidaritas antar tenaga pendidik, Serta dengan menjalin kemitraan dengan beberapa instansi, memberikan peluang dan dukungan kepada tenaga pendidik untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan memberikan bimtek dan workshop.¹⁵

Kedua, penelitian yang dilakukan Muh Irsan Kasim, dengan judul *Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa*. Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja guru melalui Inovasi dan Kreativitas Pengajaran. Hasil penelitian membuktikan bahwa inovasi dan kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁶

¹⁵ Aida Nailun Ni'mah, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong*. Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

¹⁶ Muh Irsan Kasim, *Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa*. Economics Bosowa Journal Edisi XXXIII Vol 6, No. 001, Januari - Maret 2020, hlm. 211.

Ketiga, penelitian dilakukan oleh M. Syaifi dengan judul “*Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*”. Penelitian ini membahas tentang peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan dengan menggunakan metode kualitatif. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Syaifi yaitu, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara peningkatan disiplin dengan mengecek daftar hadir, memberikan motivasi, menjadi teladan dengan memberikan contoh terbaik dalam segala tindakan di sekolah, dan melakukan supervisi antara lain pengawasan, penilaian, dan evaluasi terhadap kinerja guru serta tenaga kependidikan. Cara kepala sekolah mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja guru yaitu dengan melakukan peningkatan disiplin dengan cara memberikan peringatan dan teguran, memberikan motivasi dalam mengembangkan SDM, melakukan supervisi 1 kali dalam triwulan dengan melibatkan pengawas pembina, menjalin kerjasama dengan pihak terkait dan stakeholder serta memberdayakan dana BOS untuk melengkapi sarana prasarana belajar mengajar.¹⁷

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Syukri, pada tahun 2016, dengan tujuan untuk memberikan gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan langkah kongkrit kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan segala tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dalam meningkatkan kinerja guru ia menggunakan

¹⁷ M. Syaifi. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*, Tesis IAIN Palangka Raya, 2017.

pendekatan normatif dan memotivasi guru agar semangat melakukan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.¹⁸

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Fokus Penelitian pada:
1	Aida Nailun Ni'mah, 2021, Tesis.	Meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja tenaga pendidik	Upaya kepala sekolah	Meningkatkan mutu pendidikan
2.	Muh Irsan Kasim, 2020, Jurnal	Inovasi kinerja guru	Pengaruh kreatifitas pengajaran	Pengaruh Inovasi terhadap kinerja guru
3	M. Syaifi, 2017, Tesis	Meningkatkan kinerja guru	Strategi kepemimpinan kepala sekolah	Upaya dalam meningkatkan kinerja guru
4	Syukri, 2016, Tesis	Meningkatkan kinerja guru	Peranan kepemimpinan kepala sekolah	Peningkatan kinerja guru

Dari beberapa penelitian terdahulu sebagaimana yang di paparkan diatas, maka penelitian ini memiliki kebaruan pada inovasi manajemen kinerja guru. Penelitian - penelitian sebelumnya ini belum ada peneliti yang melakukan fokus penelitian pada inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo.

F. Definisi Istilah

Beberapa definisi istilah yang digunakan oleh peneliti untuk memudahkan dan menghindari salah tafsir dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang perlu didefinisikan, yaitu :

1. Inovasi Manajemen

Inovasi manajemen adalah seperangkat kegiatan perencanaan dan pelaksanaan berupa gagasan baru yang dapat memecahkan suatu masalah

¹⁸ Syukri, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Totitoli*, Tesis Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2016

atau dapat merubah suatu masalah yang dihadapi dengan memunculkan wawasan yang baru baik dalam proses, produk, dan sistem sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah proses kesungguhan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis dalam menjalankan tugas dan perannya untuk mencapai tujuan, berdasarkan standarisasi atau ukuran sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

3. Manajemen Kinerja Guru

Manajemen kinerja guru diartikan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu guru sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu guru dan sekolah sama. Dalam hal ini manajemen kinerja guru berorientasi pada cara mengelola pekerjaan guru untuk mencapai target dan hasil yang diharapkan lembaga pendidikan.

4. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah, dan memproses pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar dapat menghasilkan *i* dan *output* yang berkualitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Inovasi Manajemen

1. Pengertian Inovasi Manajemen

Inovasi adalah ide atau gagasan baru yang dapat memecahkan suatu masalah yang dapat merubah suatu masalah yang dihadapi dengan memunculkan wawasan yang baru. Suatu yang baru itu dapat berupa invensi yang berbentuk dalam pemecahan masalah atau diskoveri bermakna pengamatan atau penemuan sesuatu yang masih belum ditemukan titik kebenarannya. Untuk digunakan dalam tujuan yang diharapkan mencangkup yang berkaitan dengan bagian pendidikan. Seiring berjalannya proses inovasi maka dibutuhkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), pengawasan (*controlling*).¹⁹

Inovasi menurut Muhammad Kristiawan dkk adalah suatu ide, barang, kejadian, atau metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang, baik itu berupa hasil diskoveri maupun invensi. Tujuan diadakan inovasi adalah untuk

¹⁹ Herwati, *Kepemimpinan KH. Muhammad Hasan Mutawakkil Alallah Terhadap Pengembangan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo*. (Jurnal: At-Tourust Journal of Islamic Studies, No.2 Vol 7, 2020), hlm. 191.

memecahkan suatu masalah tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan inovasi bersifat subyektif dan spesifik.²⁰

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi perbedaan yang mendasar tentang definisi inovasi antara satu dengan yang lain. Semua pendapat di atas menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara dan barang-barang buatan manusia yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang. Sesuatu yang baru itu dapat berupa hasil diskoveri atau invensi yang dimanfaatkan dalam mencapai tujuan tertentu dan untuk memecahkan masalah tertentu.

Manajemen berasal dari kata *to mange* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumberdaya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, material, mesin, metode, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.²¹

Menurut Hikmat dalam Onimus Omtu, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.²² Dalam pengertian ini, ada dua sistem yang terdapat didalam manajemen, yaitu sistem manajerial dan sistem organisasi. Sistem manajerial berkaitan dengan pola-pola

²⁰ Muhammad Kristiawan, dkk. *Inovasi Pendidikan*. Babadan Ponorogo: Wade Group. 2018.

²¹ Rohiat, *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktik Dilengkapi dengan Contoh Rencana Strategis dan Rencana Operasional*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 14

²² Onimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi daerah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.4

pengorganisasian, kepemimpinan, dan juga kerja sama yang diharapkan oleh para anggota organisasi. Sedangkan sistem organisasi adalah berhubungan dengan model atau pola keorganisasian yang dianut.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan yang dikutip oleh Saondi menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber non manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.²³ Jadi manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengalaman, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sebagai suatu kolektivitas yaitu sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kolektivitas atau perkumpulan orang-orang seperti ini bisa disebut dengan manajemen, sedangkan orang yang bertanggung jawab terhadap terlaksananya suatu tujuan dan berjalanya aktivitas manajemen disebut seorang manajer.

Manajemen memiliki arti yang cukup beragam. Keragaman pengertian manajemen ini dipengaruhi oleh sudut pandang, keyakinan serta pemahaman subyektif orang-orang, akan tetapi secara umum manajemen diartikan sebagai proses pengelolaan terhadap suatu pekerjaan dengan tujuan memperoleh hasil serta demi mencapai tujuan-tujuan dengan cara melibatkan orang lain.²⁴

²³ Ondi Saondi, *Membangun Manajemen Pendidikan; Berbasis Sistem Informasi*, (Bandung: Refika Aditama, 2014), hlm.3

²⁴ Muh.Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer Strategi Pengelolaan dan Pemasaran Pendidikan Islam di Era 4.0*, (Yogtakarta: IRCiSoD, 2020), hlm. 17-18

orientasi organisasi mengelola tindakan dalam memperkenalkan perangkat, metode atau materi baru untuk tujuan praktis.²⁶

Diperlukan cara-cara atau strategi baru dalam menciptakan dan menghasilkan produk baru atau melakukan perbaikan (*tangible* maupun *intangible*) dengan meningkatkan kemampuan kreatif dari para karyawan perusahaan atau anggota organisasi. Inovasi manajemen akan membuat keunggulan sebuah organisasi tersebut akan menjadi organisasi yang siap menghadapi persaingan global. Dari bebrbagai penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa inovasi manajemen seperangkat kegiatan manajemen berupa proses, produk, dan sistem yang telah diperbarui sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan inovatif.

2. Proses Inovasi Manajemen

Dalam mempelajari proses inovasi, para ahli mencoba mengidentifikasi kegiatan yang dilakukan individu selama proses itu berlangsung serta perubahan yang terjadi dalam proses inovasi, kemudian hasilnya ditemukan pentahapan proses inovasi seperti berikut.²⁷

a. Proses inovasi yang berorientasi pada individual

Proses inovasi yang berorientasi pada individual antara lain terdiri dari persepsi tentang masalah-menyadari-memahami-menyikapi-mengesahkan-mencoba-menerima-disonansi.

²⁶ Avid Rollick Septiana, *Manajemen Inovasi, Memenangi Kompetisi, Mengantisipasi Disrupsi*, Bandung: Qnerza Publishing. 2020, hlm. 8

¹⁸ H. A. Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, Januari 2014, hlm. 36

b. Proses inovasi yang berorientasi pada organisasi

Proses inovasi yang berorientasi pada organisasi antara lain terdiri dari konseptualisasi-tentatif adopsi-penerimaan sumber-
implementasi-institusionalisasi.

3. Ruang Lingkup Inovasi Manajemen

Dalam sebuah inovasi manajemen terdapat ruang lingkup yang membatasi pembahasannya agar terfokus pada tujuan. Adapun ruang lingkup inovasi manajemen yang dikemukakan meliputi perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, dan sumber daya pendidikan, seperti sumber daya manusia, sumber belajar, serta sumber fasilitas dan dana.²⁸

- a. Perencanaan merupakan proses mempersiapkan keputusan untuk kegiatan di masa yang akan datang agar bisa tercapai tujuan-tujuan. Perencanaan bukan kegiatan individual, namun proses dari pengambilan keputusan. Sekolah membuat perencanaan sendiri dan mengambil inisiatif sendiri untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan melibatkan masyarakat sekitarnya dalam proses tersebut. Kepala sekolah dan guru dapat bekerja lebih profesional dalam memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan anak di sekolahnya
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan memadukan sumber-sumber, yaitu manusia, modal, dan fasilitas serta menggunakan sumber-sumber itu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

¹⁹ H. A. Rusdiana, *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, Januari 2014, hlm. 54

c. Memimpin pendidikan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh, arahan, perintah, motivasi, dan lingkungan kondusif terhadap anggota-anggota lembaga di lembaga pendidikan untuk bekerja dan berkontribusi tinggi berdasarkan tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan dan sasaran lembaga pendidikan tersebut.

d. Mengendalikan tenaga pendidikan

Mengendalikan tenaga pendidik lebih ditujukan kepada upaya meningkatkan kualitas keprofesionalan sebagai pendidik dan pengajar di kelas. Hal yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan kompetensi pendidik dalam merancang dan mengelola pembelajaran yang benar-benar efektif membelajarkan dan mendidik siswa menjadi siswa yang memiliki kecerdasan spiritual Islami serta menguasai keterampilan dasar beragama sesuai dengan tingkat usia dan perkembangan jiwa siswa.

e. Sumber daya pendidikan

Sumber daya pendidikan adalah semua faktor yang dapat dimanfaatkan oleh pengelola pendidikan untuk melaksanakan proses pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya pendidikan dapat dikategorikan menjadi empat kelompok, yaitu : 1) sumberdaya manusia (SDM), 2) sumber daya informasi, 3) sumber daya fisik dan 4) sumber daya keuangan. Secara umum sumber daya pendidikan terdiri dari : dana, bangunan, peralatan, infrastruktur, ruangan, masyarakat, tenaga, siswa serta waktu.

dilandasi oleh nilai-nilai keislaman, baik menyangkut nilai syariat maupun akhlak.³² Hal tersebut selaras dengan pandangan al-Qur'an dalam surat Al-An'am:135 yang menegaskan:

لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِذَا عَلَّمَهُ سِدْقًا كَثِيرًا وَلَا هَدًى وَأَنشَأَ بَيْنَهُ لِلدَّارِ الْآخِرَةِ
 ۞ لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِذَا عَلَّمَهُ سِدْقًا كَثِيرًا وَلَا هَدًى وَأَنشَأَ بَيْنَهُ لِلدَّارِ الْآخِرَةِ
 ۞ لَا يَنْفَعُ الْإِنْسَانَ إِذَا عَلَّمَهُ سِدْقًا كَثِيرًا وَلَا هَدًى وَأَنشَأَ بَيْنَهُ لِلدَّارِ الْآخِرَةِ

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.(QS: Al-An'am:135)³³

Disampaikan oleh Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁴ Menurut Edison dkk kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan sebelumnya.³⁵

Dalam materi diklat tentang penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.³⁶ Menurut A. Dale Timpe dalam Uhar Suharsaputra, dikemukakan bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu, keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat

³² Umar Fahmi. *Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul*, Edukasia, Vol.2, 2018., hlm.9

³³ Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid*, Jakarta: Suara Agung, 2018. hlm. 278

³⁴ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm 67

³⁵ Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm 206

³⁶ Direktorat Tenaga kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), hlm. 20.

pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.³⁷

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti berusaha menyimpulkan tentang apa yang dimaksud dengan kinerja, kinerja adalah kemampuan dan prestasi seseorang atau sekelompok orang berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis dalam menjalankan tugas dan perannya untuk mencapai tujuan. Jadi kinerja adalah merupakan hasil kerja seseorang yang terlihat dari hasil prestasinya.

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam pendidikan karena guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan anak didik, memberikan keteladanan, motivasi dan inspirasi untuk terus bersemangat dalam belajar, berkarya dan berprestasi. Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau dan di rumah.³⁸

Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus-menerus

³⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama, 2010, hlm. 168

³⁸ Syaiful Bahri Djamarah. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta 2014), hlm.31.

bertumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional.³⁹

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas. Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru-guru di suatu lembaga pendidikan secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di lembaga pendidikan. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program pengajarannya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta

³⁹ Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawandalam Organisasi Pendidikan*, Quality, Journal of Emperical Research in Islamic Education. Vol 2, No 2 (2014), hlm. 207.

setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan lembaga pendidikan lainnya tepat waktu.

2. Indikator dan Standar Kinerja Guru

Tiap individu kelompok suatu organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atau kinerja dan tanggung jawab yang diberikan, secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang yaitu kemampuan, komitmen, umpan balik, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, kekuatan diri, arah, usaha, daya tahan atau ketentuan, strategis khusus dalam menghadapi tugas. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator dan standar kinerja guru diantaranya (1) standar pengetahuan, keterampilan, dan disposisi, (2) sistem penilaian dan evaluasi unit, pengalaman lapangan, dan praktik klinis, (3) perbedaan, (4) kualifikasi, kinerja, pengembangan fakultas, (5) tata kelola unit dan sumber daya.⁴⁰

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan

⁴⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, hal. 48-49

menyesuaikan diri dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama antara lain:

- a. *Quality of work*, yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. *Promptness*, yang berkenaan dengan ketelitian dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiatif*, berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability*, kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- e. *Cooperation*, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerjasama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.⁴¹

Menurut pendapat Piet A. dalam Barnawi, bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru 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 aktif dari guru.⁴²

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas maka dapat disampaikan bahwa standar kinerja guru menunjukkan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil,

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru*, hlm. 70

⁴² Barnawi dan M. Arifin dan *Kinerja Guru Profesional : Instrumen, Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2017, hlm. 14

pekerjaan, dan pengembangan. Standar kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem mulai dari input, proses dan output, dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan yang dianggap sebagai orang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Terdapat beragam faktor yang memengaruhi kinerja guru, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal bersumber pada diri individu guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang datang dari luar yang dapat memengaruhi kinerjanya.⁴³

a. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, seperti: keterampilan, kemampuan, kepribadian dan motivasi

1) Keterampilan

Untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan diperlukan berbagai macam keterampilan, di antaranya keterampilan

⁴³ Barnawi dan M. Arifin dan *Kinerja Guru Profesional : Instrumen, Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*, hlm. 107

dasar mengajar.⁴⁴ Keterampilan dasar mengajar merupakan keterampilan utama yang harus dikuasai dengan baik oleh guru. Jika guru dapat melakukan semua keterampilan dasar dengan baik, maka semua proses pembelajaran yang terjadi di kelas dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran

- 2) Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas mengajar dengan baik. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.
- 3) Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik jadi, faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang menentukan apakah menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi yang dididiknya. Kepribadian inilah yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.
- 4) Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku.⁴⁵ Konsep motivasi dalam diri individu, menyebutkan bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan konsep kebutuhan manusia. Indikator kebutuhan manusia,

⁴⁴ Yani Achdiani dan Dwi Ayu Rusliyani, *Pengetahuan Keterampilan Dasar Mengajar dalam Menyiapkan Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Teknobuga, Vol. 5, No. 2, (Desember, 2017), hlm.36.

⁴⁵ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017. hlm. 3

sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam Mangkunegara adalah sebagai berikut:⁴⁶

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Menurut Suhardi motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.⁴⁷

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apa pun dari luar. Orang tersebut bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta: Refika Aditaman, 2017), hlm. 63.

⁴⁷ Suhardi, *The Science of Motivation : Semua Rahasia dan Ilmu Memotivasi Diri*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013. hlm. 178-179

b) Motivasi ekstrinsik

motivasi ekstrinsik adalah kebalikannya motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini dapat membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor tersebut antara lain:

1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Hal tersebut dapat dimengerti karena guru adalah jabatan profesi. UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mendefinisikan gaji guru sebagai hak yang diterima guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pada pasal yang sama ayat 1 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalanya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Gaji guru honorer dan guru non ASN yang kecil memiliki dampak negatif terhadap dunia pendidikan Indonesia. Beberapa implikasinya adalah:⁴⁸

a) Menurunkan motivasi dan kinerja guru honorer dalam mengajar

⁴⁸ Tim Humas, Penyebab Gaji Guru Honorer Kecil, Apa Saja? 21 Juni 2023. Diakses pada Minggu, 19 November 2023 dari <https://an-nur.ac.id/penyebab-gaji-guru-honorer-kecil-apa-saja>.

- b) Menimbulkan kesenjangan sosial dan ketidakadilan antara guru ASN dan guru honorer serta guru non ASN.
- c) Menghambat peningkatan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia Indonesia.
- d) Meningkatkan angka pengangguran dan kemiskinan di kalangan guru honorer dan non ASN.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kerja yang diharapkan.

2) Sarana dan Prasana

Sarana adalah semua perangkat peralatan bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di lembaga pendidikan. Prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di lembaga pendidikan. Sarana dan prasarana lembaga pendidikan sangat menunjang pekerjaan guru. Secara umum bisa dibandingkan antara guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana prasarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana prasana yang memadai menunjukkan kinerja lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana prasana.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Muhammad Busro adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja lembaga secara berkesinambungan.⁴⁹ Lingkungan kerja di lembaga sekolah harus ditangani atau di desain agar kondusif terhadap guru untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang efektif dan efisien. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise lembaga pendidikan bertambah baik yang selanjutnya menarik minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

4) Kepemimpinan

Soepardi dalam E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.⁵⁰

Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dapat dilihat pada cara ia memberikan respons atas kondisi internal dan eksternal dalam organisasi. Kepemimpinan memang memainkan peran yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Oleh karena itu,

⁴⁹ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2018, hlm.301

⁵⁰ E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. (Bandung: Rosda. 2012), hlm. 33.

mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

5) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan terhadap peraturan, sebagai pedoman perilaku yang di berlakukan. Dalam berbagai aspek kehidupan, seorang guru yang sukses dan berprestasi mempunyai kesadaran bahwa tanpa diikuti disiplin kerja tinggi, prestasi kerja yang diinginkan tidak akan terwujud. Kesadaran akan pencapaian tujuan yang dijalankan dengan disiplin kerja merupakan hal yang penting.

C. Mutu Pendidikan

1. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu mempunyai makna sebuah proses yang terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.⁵¹ Dalam dunia pendidikan, menurut Goldbert yang dikutip oleh Onisimus Amtu mengungkapkan bahwa mutu pendidikan sebagai *maximization* (metode) kinerja sistem sekolah dalam mencapai tujuan sekolah.⁵² bisa dikatakan sekolah yang bermutu adalah ketika suatu sekolah mampu menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan yang sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan.

Menurut Rohiat, mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan

⁵¹ Jerome S. Arcaro and Yosol Iriantara, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*/Jerome S. Arcaro; Penerjemah Yosol Iriantara; Penyunting Kamdani, Cet.5. (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2015), hlm. 75.

⁵² Onimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*, hlm. 139

kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat”. Sedangkan dalam konteks pendidikan menurut Rohiat, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁵³

Merujuk dari beberapa pengertian mutu yang telah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan system pendidikan dalam mempersiapkan, mengolah, dan memproses pendidikan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai tambah agar dapat menghasilkan *out put* yang berkualitas.

2. Karakteristik Mutu Pendidikan

Dalam konteks mutu pendidikan, karakteristik mutu mencerminkan aspek-aspek yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan. Ada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu: *Performan, timelines, reliability, durability, aesteties, personal interface, easy of use, feature, comformance to specification, concistency, uniformity, serviceability, accuracy.*⁵⁴

- a. Kinerja (*performan*). Kinerja berkaitan dengan aspek fungsional sekolah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar.

⁵³ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Refika Aditama, 2010), hlm. 52.

⁵⁴ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), hlm. 601.

- b. Waktu wajar (*timelines*). *Timelines* yaitu sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat.
- c. Handal (*reliability*). Handal yaitu usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia.
- d. Daya tahan (*durability*). Daya yaitu tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan.
- e. Indah (*aesthetics*). Indah misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik, guru membuat media-media pendidikan yang menarik.
- f. Hubungan manusiawi (*personal interface*). Hubungan manusiawi yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan *profesionalisme*. Hal ini bisa dicapai apabila terjalin komunikasi yang sehat. Dari komunikasi itu bisa diperoleh suasana yang akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai.
- g. Mudah penggunaannya (*easy of use*). Mudah menggunakannya yaitu sarana dan prasarana dipakai. Misalnya aturan-aturan sekolah mudah diterapkan, buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dikembalikan tepat waktu.
- h. Bentuk khusus (*feature*). Bentuk khusus yaitu keunggulan tertentu misalnya sekolah unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi (komputerisasi). “Persyaratan pertama bagi kepemimpinan

pengajaran adalah guru hendaknya memiliki visi mengenai unggulan dalam mengajar”.⁵⁶

- i. Standar tertentu (*conformance to specification*). Standar tertentu yaitu memenuhi standar tertentu. Misalnya sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal.
- j. Konsistensi (*concistency*). Konsistensi yaitu keajegan, konstan dan stabil, misalnya mutu sekolah tidak menurun dari dulu hingga sekarang, warga sekolah konsisten dengan perkataanya.
- k. Seragam (*uniformity*). Seragam yaitu tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam berpakaian.
- l. Mampu melayani (*serviceability*). Mampu melayani yaitu mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya sekolah menyediakan kotak saran dan saran- saran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik sehingga pelanggan merasa puas.
- m. Ketepatan (*acuracy*). yaitu ketepatan dalam pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.

3. Indikator Mutu Pendidikan

Muhammad Fadhli menyatakan bahwa untuk mengukur pendidikan yang bermutu maka diperlukan kriteria/ indikator.⁵⁵ Berikut adalah beberapa indikator mutu pada lembaga pendidikan yaitu sebagai berikut:

⁵⁵ Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan* (TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2017) Vol. 1, No 02, hlm. 216.

- 1) *High moral values*
- 2) *Excellent examination results*
- 3) *The support of parents, business and the local community*
- 4) *Plentiful resources*
- 5) *The application of the latest technology*
- 6) *Strong and purposeful leadership*
- 7) *The care and concern for pupils and students*
- 8) *A well-balanced and challenging curriculum.*

Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki:

- 1) Nilai-nilai moral/karakter yang tinggi
- 2) Hasil ujian yang sangat baik
- 3) Dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat
- 4) Sumber daya berlimpah
- 5) Implementasi teknologi terbaru
- 6) Kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi)
- 7) Keperdulian dan perhatian bagi siswa
- 8) Kurikulum yang seimbang dan relevan.

4. Standar Mutu Pendidikan

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan yang diamanatkan dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas), sebagai substansi dari Undang- Undang Sisdiknas tersebut nampak jelas dari visinya, yakni terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk

memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman.

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional pada bab IX menjelaskan bahwa Standar Nasional Pendidikan, yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.

Berdasarkan hal itu standar mutu pendidikan menurut penulis merupakan tolak ukur atau batasan-batasan yang perlu dipenuhi agar apa yang ingin dicapai bisa berkualitas dan pelanggan merasa puas. Mutu pendidikan akan tercapai, apabila didukung oleh seluruh komponen dalam pendidikan yang terorganisir dengan baik. Komponen tersebut adalah input, proses, output, guru, sarana, prasarana, biaya, kesemuanya perlu mendapatkan dukungan sepenuhnya dari pihak yang mempunyai peran penting dalam lembaga pendidikan. Apabila input sekolah baik, diproses dengan baik, output yang dihasilkan akan baik pula.⁵⁶

4. Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

⁵⁶ Donni J Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung : Alfabeta, 2014.

a. Kualitas Guru

Guru adalah salah satu faktor terpenting dalam pendidikan. Guru yang berkualitas dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan dapat membantu siswa untuk belajar dengan baik. Peran dan fungsi guru merupakan komponen yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁵⁷

b. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum yang berkualitas dapat membantu siswa untuk belajar dengan baik dan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

c. Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu penunjang proses pembelajaran. Sarana dan prasarana harus dikelola dengan baik yang dimaksudkan agar pada saat proses pembelajaran sarana dan prasarana dapat digunakan dengan optimal, efektif dan efisien, sehingga dapat menunjang dalam meningkatkan mutu pembelajaran

d. Manajemen Pendidikan

Manajemen merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan dan relevansi mutu pendidikan. Atas dasar itu diharapkan

⁵⁷ Deprizon, dkk. *Bunga Rampai Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Nutamedia. 2022, hlm. 135

seluruh pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan dapat memahami peranannya bahkan dapat mengimplementasikannya. Oleh karena itu diperlukan usaha yang nyata dan bersinergi dari semua pihak mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah, kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, masyarakat serta dunia usaha dan industri.

e. Peran Masyarakat

Masyarakat juga memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Masyarakat dapat memberikan dukungan kepada sekolah dalam berbagai hal, seperti menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, memberikan bantuan dana, dan ikut serta dalam kegiatan pembelajaran.⁵⁸

D. Manajemen Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Manajemen kinerja merupakan sistem komunikasi yang terbuka dan bekesinambungan melalui pendekatan strategis dan mewujudkan visi menjadi kekuatan pendorong yang terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai orientasi pengelolaan sumberdaya dalam manajemen.⁵⁹ Selanjutnya Surya Dharma mengartikan manajemen kinerja sebagai suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami pengelolaan kinerja sesuai sasaran, standar kerja dan kompetensi yang telah ditentukan.⁶⁰

⁵⁸ Suparlan, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan di Indonesia*, 23 oktober 2023, 18:53:28 wib. <https://suparlan.org/8964/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-mutu-pendidikan-di-indonesia>. Diakses pada Minggu, 19 November 2023.

⁵⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Rajagrafido Persada, 2014), 11.

⁶⁰ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 25

Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam rangka memenuhi standar hasil yang telah ditentukan organisasi melalui performance organisasi tersebut. Berkaitan dengan kinerja guru manajemen kinerja diartikan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu guru sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara tujuan individu guru dan sekolah sama. Manajemen kinerja merupakan pengembangan dan dukungan peningkatan prestasi guru dengan perkembangan kompetensi dan komitmen individu dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar pesertai didik.⁶¹ Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu maupun kelompok.⁶²

Berdasarkan berbagai paparan di atas manajemen kinerja sebagai rangkaian kinerja baik itu organisasi, kelompok, maupun individu dengan berbagai upaya peningkatan agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dalam kurun waktu tertentu. Manajemen kinerja sangat diperlukan dalam rangka memenuhi standar hasil yang telah ditentukan organisasi melalui performance organisasi tersebut. Berkaitan dengan kinerja guru manajemen kinerja diartikan suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan kepentingan-kepentingan individu guru sehingga bisa untuk memastikan bahwa antara

⁶¹ Supardi, *Kinerja Guru*, hal. 54

⁶² Sayiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 2019. Hal 9

tujuan individu guru dan sekolah sama. Dalam hal ini manajemen kinerja guru berorientasi pada cara mengelola pekerjaan guru untuk mencapai target dan hasil yang diharapkan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi. Baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, yang secara menyeluruh disebut sebagai kecakapan hidup (life skill). Pendidikan kecakapan hidup adalah pendidikan bermutu, baik *quality in fact* maupun *quality in perception*.⁶³

Dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar dikelas, dilaboratorium dan di kancha belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang muktahir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesiobal, sumberdaya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan profesional.

Sedangkan, perspektif mikro atau tinjauan secara sempit dan khusus, faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan ialah guru yang profesional dan guru yang setara. Oleh karena itu,

⁶³ Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm.17

guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya guru menjadi faktor penentu mutu pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan salah satunya adalah kinerja guru. Manajemen kinerja guru dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sehingga guru akan bekerja dengan baik. Kinerja guru yang baik merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Sehingga akan dapat memajukan dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan.

E. Kerangka berpikir

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



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo, yang dalam 3 tahun terakhir sejak tahun 2020 mutu pendidikan di MI Kahasri semakin meningkat dengan beberapa indikator peningkatan mutu (sebagaimana yang telah disebutkan dalam latar konteks penelitian) memiliki Kepala Madrasah yang visioner sehingga dapat menerapkan visi-misi yang telah ditetapkan. Ditunjukkan dengan jumlah pendaftar yang setiap tahun melebihi kuota yang tersedia dan Output dari Madrasah Ibtidaiyah Kahasri yang dapat menunjukkan bahwa mereka mampu menjadi anak - anak yang sholih dan sholihah (hafal Al Qur'an minimal juz 30) dan lulusannya bisa di terima di madrasah/sekolah favorit seperti di MTs Negeri, SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 5 Probolinggo.

Karena penjelasan teoritis yang ingin dibangun (sesuai dengan data yang ada), peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data bertemu dengan Kepala Madrasah, guru dan *stakeholder* MI kahasri untuk mengumpulkan data penelitian menggunakan pendekatan kualitatif.

Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk menggambarkan (*to describe*), memahami (*to understand*), dan menjelaskan (*to explain*) tentang suatu fenomena yang unik secara mendalam dan lengkap dengan prosedur dan tehnik yang khusus sesuai dengan karakteristik penelitian

kualitatif, sehingga menghasilkan sebuah teori yang grounded, yaitu teori yang dibangun berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung.

Sedangkan jenis penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*). field research yaitu penelitian di lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden. Dalam penelitian ini penulis melakukan studi langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang konkrit, tentang peningkatan mutu pendidikan melalui inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti merupakan perencana, pelaksana, pengumpul data dan sekaligus pelopor penelitian. Pada penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan kualitatif, kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti bertindak sebagai instrumen dan sekaligus sebagai pengumpul data.⁶⁴

Dengan demikian, peneliti hadir secara langsung ke lokasi untuk mengetahui kondisi lapangan secara nyata dan menyeluruh. Peneliti melakukan pengamatan dan interaksi serta komunikasi dengan cara wawancara untuk memahami beberapa aktivitas dan menelaah data berkas, dokumen, arsip yang semuanya berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui inovasi manajemen kinerja guru. Sedangkan dalam observasi, peranan peneliti hanya sebagai pengamat dan diketahui oleh umum, namun tidak memiliki wewenang untuk memberikan kritik dan saran, sehingga dalam hal ini peneliti bersifat partisipatif pasif.

⁶⁴ Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Raks Sarasini, 2003), hlm. 7

C. Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI. Kahasri Kota Probolinggo yang beralamatkan di Jalan Mayjend Haryono No. 91 Kota Probolinggo. Adapun pertimbangan memilih lokasi ini diantaranya adalah MI. Kahasri Kota Probolinggo merupakan salah satu lembaga dengan prestasi yang banyak diraihnya baik dibidang akademik maupun nonakademik. Adapun pertimbangan lainnya adalah Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo telah terakreditasi A dan diminati masyarakat serta lulusannya hafal Al Qur'an minimal juz 30.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang diperoleh berupa kata-kata, perilaku, dan data pendukung seperti dokumen, arsip dan lain sebagainya. Semua sumber data yang peneliti peroleh melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi merupakan sumber data utama dan dicatat melalui catatan tertulis atau melalui rekaman audio, pengambilan gambar dan cara lain yang dapat mendukung data penelitian. Dalam pemilihan informan peneliti menggunakan teknik purposing sampling dimana penunjukan beberapa orang sebagai informan, hal ini bertujuan untuk kelengkapan data dan akurasi informasi dan untuk mengadakan cross check terhadap data yang diperoleh.

Sumber data dalam penelitian merupakan subjek dari mana data-data diperoleh. Data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bentuk, yaitu data primer (pokok) dan sekunder (pendukung). Sedangkan yang termasuk data primer adalah dokumen mengenai informan yang telah ditentukan. Adapun data sekunder, yakni data-data yang diambil dari sumber lain selain informan

baik berupa dokumen, tulisan, foto, rekaman, ucapan ataupun tindakan/sikap yang ada keterkaitan dengan sumber informan.

Adapun keterangan lebih lanjut tentang data primer dan sekunder adalah sebagai berikut;

1. Data primer merupakan sumber data yang diambil oleh peneliti secara langsung dari sumbernya melalui wawancara dan observasi. Sumber data tersebut peneliti peroleh dari kepala madrasah dan beberapa guru MI. Kahasri Kota Probolinggo. Alasan pengambilan sumber data primer ini untuk mengetahui dan menggali data lapangan pada orang-orang yang memiliki keterkaitan dalam kebutuhan data penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang memiliki hubungan dengan penelitian. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen penting yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui inovasi manajemen kinerja guru. Data ini digunakan untuk melengkapi dan menyempurnakan data-data yang diperoleh dari sumber data primer.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi merupakan kegiatan penguatan

perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra, atau yang disebut dengan pengamatan secara langsung.⁶⁵ Observasi dibagi menjadi 2 macam yaitu observasi partisipatif dan observasi terus terang atau samar. Observasi partisipatif adalah peneliti harus terlibat secara langsung dengan kegiatan sehari-hari yang sedang diamati, sedangkan observasi terus terang atau samar yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada informan bahwa peneliti sedang melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis observasi partisipan, karena peneliti ingin mengamati dan terlibat secara langsung terhadap berbagai aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara langsung di MI Kahasri kota Probolinggo yang berkenaan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui inovasi manajemen kinerja guru. Adapun alasan peneliti menggunakan jenis observasi partisipan adalah untuk mengetahui, mengamati, mendengar, dan melihat secara langsung obyek yang akan diteliti sebagai sumber data, hal ini untuk mendapatkan data yang valid, dan lengkap mengenai keadaan pengelolaan madrasah tersebut. Adapun hal-hal yang diobservasi antara lain sebagai berikut:

- a. Keadaan fisik MI Kahasri, meliputi: suasana lingkungan madrasah, gedung madrasah dan fasilitas belajar.
- b. Pelaksanaan kegiatan manajemen kinerja guru

⁶⁵ Suharsimi Ariskunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 155

- c. Sikap dan perilaku guru dan siswa MI Kahasri Kota Probolinggo dalam kegiatan pembelajaran, kegiatan intrakurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode interaktif, artinya terdapat pertukaran atau pembagian sebuah peran, tanggungjawab, perasaan, kepercayaan, motif dan informasi. Wawancara dapat diartikan sebagai proses tanya-jawab dalam penelitian yang langsung secara lisan yang melibatkan dua orang atau lebih dengan saling bertatap muka, mendengarkan informasi-informasi atau keterangan-keterangan secara langsung.⁶⁶

Dalam penelitian kualitatif, wawancara atau interview berupaya untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pedoman wawancara tidak struktur. Wawancara tidak terstruktur adalah pedoman wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap dengan pengumpulan datanya.⁶⁷ Alasan peneliti menggunakan pedoman wawancara tidak terstruktur adalah peneliti ingin menggali informasi sebanyak-banyaknya dari para informan di MI Kahasri Kota Probolinggo mengenai informasi yang sesuai kondisi yang sesungguhnya yang terjadi di lapangan, secara natural, dan tanpa mengurangi informasi dari proses

⁶⁶ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm.83

⁶⁷ Slamet Riyanto dan Aglis A. H, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deeepublish, 2020), hlm.28-29

dalam menggali informasi. Beberapa responden yang diwawancarai oleh peneliti antara lain:

- a. Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo
- b. Waka Kurikulum MI Kahasri Kota Probolinggo
- c. Waka Kesiswaan MI Kahasri Kota Probolinggo
- d. Guru-guru MI Kahasri Kota Probolinggo
- e. Siswa-siswi MI Kahasri Kota Probolinggo

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara pengumpulan data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, leger, agenda kegiatan madrasah. Dokumentasi menjadi data penunjang yang sangat penting untuk memperkuat data-data dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data tulis, gambar, foto, dan rekaman yang ada terkait fokus penelitian, seperti susunan kepengurusan lembaga pendidikan, data guru, kegiatan pelatihan guru, data peserta didik yang ada, foto kegiatan pembelajaran di MI Kahasri kota Probolinggo.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti mengolah data-data tersebut menggunakan teknik analisis deskriptif dengan pendekatan metodologi kualitatif. Analisis data kualitatif yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dengan cara mengorganisasikan,

menjabarkannya, memilah mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁶⁸

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengurutan dan pengorganisasian data serta pemilihan menjadi satuan-satuan tertentu. Penelitian ini menggunakan model yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman karena analisisnya sangat fleksibel dan dapat diterapkan dalam penelitian ini. Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen utama, yaitu:

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dengan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencari data yang diperlukan. Dalam mereduksi data setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai yaitu inovasi manajemen kinerja guru, implementasi dan dampaknya dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan penelitian.

2. Penyajian Data (Display Data)

Penyajian data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Sedangkan data yang sudah direduksi dan diklasifikasikan berdasarkan

⁶⁸ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV Alfabeta, 2008), hlm. 89

kelompok masalah yang diteliti, sehingga memungkinkan adanya penarikan kesimpulan. Data yang sudah disusun secara sistematis pada tahapan reduksi data, kemudian dikelompokkan berdasarkan pokok permasalahannya, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan terhadap inovasi manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

3. Verifikasi (menarik kesimpulan)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Setelah data yang terkumpul sudah dapat *display* dan telah didukung oleh data-data yang menyakinkan, melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi maka dapat disajikan kesimpulan yang kredibel. Dalam kegiatan menarik kesimpulan, peneliti harus selalu mendasarkan diri pada semua data yang diperoleh dalam penelitian.

G. Keabsahan Data

Dalam setiap penelitian, hal temuan harus di cek keabsahannya agar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan dapat dibuktikan keabsahannya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi menurut Moleong adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, di luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan

atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data melalui beberapa sumber. Triangulasi berarti membandingkan dan mengecek kembali kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Melakukan pengecekan data yang berasal dari wawancara dengan kepala madrasah, waka kurikulum, guru serta orang-orang yang terkait yang dianggap ada hubungannya dengan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.
2. Membandingkan data hasil pengamatan lapangan terkait inovasi manajemen kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan di guru MI Kahasri Kota Probolinggo dengan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil MI Kahasri Kota Probolinggo

a. Sejarah Berdirinya MI Kahasri Kota Probolinggo

Awal mula berdirinya MI Kahasri Kota Probolinggo bernama “Balai Islamiyah” yang didirikan sekitar tanggal 15 Januari 1953, yang berlokasi di jalan KH. Hasyim Asyari Kelurahan Jati Kec. Mayangan tepatnya berada satu lokasi dengan Yayasan Panti Asuhan NU Kota Probolinggo. Pada saat itu jumlah murid yang melebihi kapasitas gedung panti asuhan, kemudian dipindah ke JL MT Haryono No 91 milik donatur atau pewakaf dan berganti nama menjadi MI Kahasri singkatan dari KH. Hasyim Asyari.

MI Kahasri Kota Probolinggo dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma’arif Nahdlatul „Ulama“ (LP Ma’arif NU) Kota Probolinggo yang berstatus swasta dengan status akreditasi: terakreditasi “A” (SK BAN no.060/BAN-PDM/SK/2023). Beralamat di JL. MT Haryono No. 91 Kelurahan Jati Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo Propinsi Jawa Timur kode pos 67217 no.telepon (0335) 420080. No SK Kelembagaan: MIS/74.0018/2006, NSM: 1235740018, NIS/NPSN: 60720817, statu tanah wakaf dengan luas tanah 750 m².

b. Letak Geografis

MI Kahasri merupakan Lembaga di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdatul Ulama (LP Ma'arif NU) Kota Probolinggo dan binaan Kementerian Agama Kota Probolinggo yang beralamatkan di Jl MT. Haryono No. 91 Kelurahan Jati Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. Adapun lokasi MI Kahasri Kota Probolinggo terletak pada geografis yang sangat cocok untuk proses belajar mengajar yang terletak di tengah pemukiman penduduk di daerah perkotaan. MI Kahasri Kota Probolinggo ini dibangun dengan pertimbangan tata letak bangunan yang memberikan kenyamanan untuk belajar. Hal ini dapat dilihat dari tata letak ruang belajar yang agak jauh dari jalan raya sehingga kebisingan dari kendaraan bermotor dan kendaraan umum yang melintasi jalan raya dapat diminimalisir dan siswa tetap belajar dengan nyaman.

Adapun batas-batas dari lokasi MI Kahasri Kota Probolinggo adalah sebelah utara berbatasan dengan gang 7 kelurahan Jati sebelah barat berbatasan dengan Jl MT. Haryono sebelah selatan berbatasan dengan rumah penduduk sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.

2. Visi dan Misi MI Kahasri Kota Probolinggo**a. Visi Madrasah**

Terwujudnya madrasah yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta berdaya saing global.

b. Misi Madrasah

1. Melaksanakan pembiasaan mengamalkan ajaran Islam Ahlussunnah Waljamaah dilingkungan madrasah.
2. Membiasakan bersikap Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun (5S) dalam kehidupan sehari.
3. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik melalui pelatihan dan pembinaan ekstrakurikuler
4. Mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif berbasis Teknologi Informasi (IT)
5. Menjalinkan Kerjasama dengan lembaga lain dalam merealisasikan program madrasah

c. Tujuan Madrasah

1. Terlaksananya ajaran Islam Ahlussunnah Waljamaah dilingkungan madrasah.
2. Terwujudnya sikap Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun (5S) dalam kehidupan sehari hari.
3. Tercapainya prestasi akademik dan non akademik melalui pelatihan dan pembinaan ekstrakurikuler
4. Terwujudnya proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif berbasis Teknologi Informasi (IT)
5. Terwujudnya kerjasama antara warga madrasah dengan lembaga lain dalam merealisasikan program madrasah.

3. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun daftar nama guru MI Kahasri Kota Probolinggo tahun

2023/2024 adalah sebagai berikut:

Tabel.4.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Moch. Sahroni Hidayat, M.PdI	S 2	Kepala Madrasah
2	Nur Hasanah, S.PdI	S 1	Guru Mapel PAI
3	Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd	S 2	Guru Kelas VI A
4	Holifatun Musdolifah, S.PdI	S 1	Guru Kelas IIIB
5	Siti Aminah, S.Pd.SD	S 1	Guru Kelas VC
6	Halimatus Sa'diyah, M.PdI	S 2	Guru Kelas IIA
7	Emil Rochimatun. M, M.Pd	S 2	Guru Mapel PAI
8	Hasim Asbullah	S 1	Tata Usaha
9	Achmad Sundjoto, S.Pd.Sd	S 1	Guru Kelas IIIA
10	Fitriya, S.Kom	S 1	Tata Usaha
11	Abdur Rofik, M.Pd	S 2	Guru Mapel PAI
12	Angga Eka Saputra, S.Pd	S 1	Guru Penjas
13	Farida, S.Pd.Sd	S 1	Guru Kelas IVC
14	Dany Eka Apriliya, M.PdI	S 2	Guru Mapel PAI
15	Quroatul Aqyun, S.Pd	S 1	Guru Kelas IA
16	Muhammad Habibi Firdaus, S.Pd	S 1	Guru Kelas VI B
17	Dwi Fatimatuzzahra, S.E	SMA	Tata Usaha
18	Muhamad Yusuf, Spd.Sd	S 1	Guru Kelas VA
19	Nurul Hadi, S.PdI	S 1	Guru Kelas VI C
20	Nikmatus Zuhro, S.Pdi	S 1	Guru Kelas I C
21	Wasiatul Maghfiroh, S.Pd	S 1	Guru B.Arab
22	Esa Siti Zubaidah, S.Pd	S 1	Guru Kelas III C
23	Halimatus Sa'diyah, S.S	S 1	Guru Kelas IIC
24	Siti Muklis, S.Pd	S 1	Tata Usaha
25	Hari Setiawan, S.Sos	S 1	Guru Kelas IVB
26	Aisyatur Rodiyah, S.Pd	S 1	Guru Kelas IB
27	M. Shohihul Islam, S.Pd	S 1	Guru Mapel PAI
28	Alfahmi Risdianto, S.Pd	S 1	Guru Kelas IVA
29	Muhamad Irwan	SMA	SATPAM
30	Febby Rosmawati Pa S.Pd	S 1	Guru Kelas IIB
31	Asih Tri Wulandari	S 1	Petugas Kantin
32	Dinda Chusnul Maulydia	S 1	Petugas Kantin
33	Edi Ansori	S 1	Guru Penjas
34	Mulyadi	S 1	P. Kebersihan
35	Fina Salsabila Tuada Mf. S.Psi	S 1	Tahfidz dan BK
36	Abd. Wafi, M.Pd	S 1	Guru Mapel PAI
37	Risna Dara Andita, S.Pd.	S 1	Guru Kelas VB

4. Peserta Didik

MI Kahasri Kota Probolinggo pada tahun ajaran 2022-2023 memiliki jumlah siswa sebanyak 541 anak, yang terdiri dari 276 laki-laki dan 265 perempuan.

Tabel 4.2 Tabel Jumlah Peserta Didik

Tahun Ajaran	Jumlah	
	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
2019/2020	435	14
2020/2021	470	15
2021/2022	506	16
2022/2023	541	17
2022/2023	571	18

B. Paparan Data Penelitian

Pada bagian ini berisi uraian tentang diskripsi data yang telah diperoleh oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung. Data yang disajikan adalah semua data yang berkaitan dengan variabel penelitian atau data-data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah. Data yang diperoleh peneliti merupakan data hasil wawancara dengan menjawab beberapa pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti terkait Inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

Hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah didapatkan selanjutnya dipaparkan hasilnya. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

MI Kahasri Kota Probolinggo adalah sekolah swasta yang ada dalam naungan Lembaga Pendidikan Ma'ari NU (LP Ma'arif NU) Kota

Probolinggo . Untuk mengembangkan potensi sekolah secara maksimal diperlukan ide-ide atau sesuatu pengelolaan program, sumber daya manusia dan lingkungan. Seluruh komponen sekolah sangat berharap MI Kahasri Kota Probolinggo ini dapat semakin maju dan lebih unggul dari sekolah-sekolah di sekitarnya. Oleh sebab itu diskusi antar komponen sekolah diperlukan untuk membahas program kegiatan atau manajemen yang dapat menghasilkan peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

Kegiatan yang belum pernah dilakukan atau memperbarui program yang ada dengan disempurnakan akan menjadi sebuah inovasi dalam pendidikan. Melalui pengkajian yang mendalam terhadap teori-teori pendidikan, kemudian diprogramkan adanya inovasi dalam mengelola kinerja guru. Karena kinerja guru sangat berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya dalam manajemen kinerja guru perlu adanya inovasi yang merumuskan program-program kegiatan guna memotivasi dan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan kepala madrasah, yaitu:

"Inovasi sangat penting untuk dilakukan. Karena dengan adanya inovasi tersebut, maka guru akan memiliki semangat dan motivasi untuk terus bekerja lebih baik dan berusaha terus menerus untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kami (kepala madrasah) selalu membuka ruang kepada guru dan memberikan kesempatan kepada mereka, untuk melakukan hal-hal yang baru dalam bekerja ”.⁶⁹

Selanjutnya untuk memperkuat dari informasi diatas peneliti juga mewawancarai Ibu Fifit Syamurrifi^{ah},M.Pd. yang berposisi sebagai waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

⁶⁹ Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara Moch. Syahrini Hidayat, M.PdI.

“Beliau (Kepala madrasah) sangat membebaskan kami untuk berinovasi dalam segala hal. Dalam setiap kami melaksanakan tugas-tugas kami sebagai guru, kami dihimbau agar senantiasa melakukan hal-hal baru dalam bekerja. Bahkan kepala madrasah senantiasa memenuhi akan sarana dan prasarana yang dibutuhkan saat kami berinovasi dalam bekerja, sehingga kami selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja. Itu dilakukan karena kepala madrasah selalu menyampaikan kepada kami bahwa madrasah ini milik kita bersama, karena itu madrasah ini harus kita bangun dan kembangkan bersama.”

Kalimat “madrasah milik kita bersama” ini ternyata menjadi motivasi tersendiri bagi guru-guru untuk terus berani berinovasi dan berkreasi dalam bekerja. Dengan adanya kebebasan seperti ini tentunya dapat menjadikan guru lebih percaya diri dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja secara individual agar bekerja secara profesional. Professionalisme guru dibangun dengan cara pelaksanaan workshop/diklat kompetensi guru di setiap awal semester. Sebagaimana yang disampaikan Bapak kepala madrasah Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI saat wawancara, yaitu:

“Kinerja guru dimadrasah ini sudah bisa dibilang sangat baik, kita ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan Kompetensi guru dengan cara memberikan pelatihan rutin setiap awal semester berupa workshop/diklat selama 3 hari kepada guru-guru dan TU, dengan mendatangkan pakar sebagai nara sumber.”

Ini sesuai dengan hasil wawancara bersama Ibu Fifit Syamurrofi^{ah}, M.Pd, selaku waka kurikulum, yaitu :

"Perencanaan awal dalam program kami selaku waka kurikulum yaitu membuat program kegiatan workshop/diklat untuk guru-guru dan TU setiap awal semester, itu kami lakukan sebagai bekal untuk para guru dalam menghadapi dan memulai pembelajaran disetiap awal tahun/awal semester, guna meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu kami melakukan pembagian tugas mengajar bagi guru serta mengkondisikan pembuatan perangkat pembelajaran di awal tahun ajaran baru. Itu akan sangat memudahkan bagi guru, karena bisa dikerjakan bersama/kerja kelompok rumpun mata pelajaran atau

jenjang kelas. juga dibentuk koordinator setiap jenjang kelas agar koordinasi dan kesamaan pembelajaran serta komunikasi antar guru tetap terjalin dengan baik”.⁷⁰

MI Kahasri ingin membangun profesionalisme guru bukan hanya dalam bidang kompetensinya saja, tapi juga melalui sentuhan relegius, maka selain program workshop/diklat, maka bapak kepala madrasah Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI, juga menuturkan ada program lain untuk para guru yakni:

“Selain peningkatan kompetensi guru, kami juga melakukan kegiatan spiritual keagamaan untuk memunculkan kecerdasan spritualnya istilah kami itu Kompetensi spiritual. Jadi kalau kompetensi guru itu ada 4 kami tambah 1 lagi yaitu kompetensi spiritual. Kegiatannya berupa pelaksanaan pembacaan *rotibul haddad* setiap awal sebelum pembelajaran di mulai yang dilakukan di ruang guru, pembacaan istigosah setiap jumat legi, juga safari Ramadhan dan *Turing* halal bihalal, ini semua kegiatan khusus guru. Itu dilakukan untuk membrikan pemahaman spiritual dalam bekerja sehingga disaat bekerja mereka melakukannya bukan semata-mata karena duniawi tapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.”

Ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu guru Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD yang juga selaku wali kelas II, yaitu :

“Disini ada kegiatan pembacaan *rotibul haddad* yang dilakukan setiap pagi 30 menit sebelum jam pelajaran dimulai, dan pembacaan istigosah setiap jum“at legi. itu kegiatan khusus guru, ini perlu diadakan agar guru dalam bekerja tidak hanya berorientasi pada dunia tapi juga *lia'lai kalimatillah* untuk menegakkan kalimat Allah. safari Ramadhan dan *Turing* bulan syawal itu dilakukan untuk mengeratkan hubungan emosional antar guru. sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif, dan guru-guru bisa bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Diharapkan inovasi ini dapat berjalan secara berkesinambungan, sehingga berpengaruh pada kinerja guru di madrasah yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri.”⁷¹

⁷⁰ Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara Fifit Syamurrofi“ah, M.Pd.

⁷¹ Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara Siti Aminah, S.Pd.SD

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, inovasi manajemen kinerja guru juga dilakukan berupa kegiatan spiritual keagamaan seperti melaksanakan pembacaan *rotibul haddad* bersama setiap mengawali pembelajaran yaitu 30 menit sebelum pembelajaran di mulai yang dilakukan di ruang guru dan istigosah setiap malam jum'at legi bersama wali murid, juga ada safari Ramadhan dan Silaturahmi Keliling (*Turing*) halal bihalal keliling dari rumah-ke rumah guru secara bergantian setiap bulan syawal.

Inovasi lainya yang dilakuan adalah pembentukan tim kerja, untuk memastikan kegiatan madrasah dapat dirumuskan, direncanakan dan dilaksanakan dengan mutu yang baik maka di bentuk tim kerja pada masing-masing program. Sehingga guru-guru yang mendapat tugas akan memiliki semangat kerja, karena selain tugas-tugas bisa dikerjakan bersama (tim), mereka juga akan merasa dipercaya dan diakui keberadaanya.

Sesuai dengan hasil wawancara kepada waka kurikulum ibu Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd. , yaitu:

"Setiap awal tahun pelajaran kepala madrasah mengeluarkan SK pembentukan tim kerja sebagai tim pengembang program madrasah untuk memastikan kegiatan madrasah dapat dirumuskan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan begitu guru-guru yang mendapat tugas akan memiliki semangat tinggi untuk bekerja karena selain tugas-tugas bisa dikerjakan bersama tim, mereka juga merasa dipercaya dan diakui keberadaanya. Mereka semakin memiliki semangat, mengeluarkan potensi-potensi yang mereka miliki untuk bekerja dengan baik."

Ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD, guru yang juga sebagai wali kelas II, yaitu:

“Saya hampir setiap tahun ditunjuk sebagai ketua Panitia PPDB, tapi saya tidak merasa keberatan karena tugas yang diberikan menjadi ringan karena kami mengerjakannya dengan kerja tim. Jadi di madrasah kami bukan hanya kalau ada kegiatan kemudian di bentuk kepanitiaan, tapi setiap awal tahun pelajaran kepala madrasah sudah membuat tim kerja untuk menyelesaikan program-program madrasah. Jadi hampir semua guru, itu memiliki tugas bersama tim masing-masing. Tidak terjadi ada guru yang sibuk ada guru yang santai, sehingga bekerja menjadi nyaman, menjadi semangat untuk bekerja.”

Para guru MI Kahasri Kota Probolinggo selain professional dalam bekerja sebagaimana yang dipaparkan diatas, guru juga harus menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, maka yang bersangkutan juga harus menampilkan pribadinya sebagai guru yang disiplin, sehingga untuk mendukung program tersebut madrasah menerapkan presensi *fingerprint* (daftar hadir), sebagaimana yang disampaikan Bapak kepala madrasah Moch. Syahroni Hidayat, yaitu :

“Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru kami menggunakan absensi *pingerprint*, yaitu alat digital yang digunakan untuk daftar hadir guru, menggunakan kartu yang ditempelkan ke mesin pingerprint dan terkoneksi ke HP masing2 guru. Sebagai kompensasinya kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan atau tunjangan fungsional dari lembaga, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan baik.

Banyak inovasi manajemen kinerja guru yang diterapkan di MI Kahasri Kota Probolinggo termasuk juga kedisiplinan kerja dengan *pingerprint* dan inovasi pemberian penghargaan (*reward*) sebagaimana yang disampaikan bapak kepala madrasah Moch. Syahroni Hidayat diatas.

Meningkatkan segala sesuatu bukanlah hal yang mudah termasuk dengan peningkatan kinerja guru, ini butuh waktu dan tenaga dalam membimbing dan memotivasi guru hingga mampu menjadi sekolah

bermutu seperti sekarang. Inovasi manajemen kinerja guru di MI kahasri ini sudah bisa dibilang sangat baik dan sudah berjalan selama 4 tahun.

Dari hasil wawancara dan observasi pada MI Kahasri Kota Probolinggo yang dilakukan peneliti, juga dari dokumen MI kahasri yang di peroleh peneliti, maka inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri dilakukan melalui: 1) Peningkatan Kompetensi Guru, 2) Peningkatan Spiritual Keagamaan Guru, 3) Pembentukan Tim Kerja, 4) Kedisiplinan Kerja dengan *fingerprint*, dan 5) Pemberian Penghargaan atau *Reward* .

2. Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo.

Setiap sekolah/madrasah mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo dengan cara melakukan inovasi manajemen kinerja guru. Dengan inovasi manajemen kinerja guru tersebut tentunya juga dibutuhkan adanya implementasi atau penerapan dalam menjalankan inovasi itu tersendiri. Proses implementasi inovasi manajemen kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Proses ini tentunya dibutuhkan adanya dukungan dari guru dan *stake holder* di MI Kahasri Kota Probolinggo, agar inovasi manajemen kinerja guru tersebut bisa dilaksanakan dengan baik sehingga dapat mewujudkan tujuan bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa madrasah ini berupaya melakukan upaya untuk meningkatkan

kinerja guru, dengan inovasi-inovasi manajemen kinerja guru yang pada tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Adapun Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dilakukan melalui:

1) Peningkatan Kompetensi Guru

a. Workshop atau Diklat

Inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh madrasah sangat efektif dan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru. Kegiatan yang dilaksanakan seperti workshop/diklat peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat menambah wawasan keilmuan dan skill para guru. Kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran semakin profesional, sehingga terciptanya pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan (paikem), membuat siswa mampu memahami materi dengan baik dan secara tidak langsung kemampuan siswa juga akan semakin baik. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan bapak kepala madrasah, Moch Syahroni Hidayat, M.PdI, yaitu:

"Sejauh ini kegiatan peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat memberi dampak yang baik bagi guru, baik dari kemampuan penguasaan materi, kemampuan mengajar, mengelola kelas dan kedisiplinan guru. Hal ini bisa kita lihat dari guru-guru yang mampu meraih prestasi diajang tingkat nasional seperti Bpk M. Habibi Firdaus, S.Pd, sebagai juara 3 lomba olimpiade guru matematika. Jika kualitas guru baik maka akan membawa pengaruh yang baik pula untuk siswa. Siswa pasti akan lebih mudah memahami materi yang disampaikan guru, dan yang terpenting siswa merasa nyaman dan bahagia selama mengikuti pembelajaran."

Pernyataan dari kepala madrasah di atas juga diperkuat oleh ungkapan Bapak M. Habibi Firdaus, S.Pd, selaku salah satu guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas 6B, yaitu:

"Iya pak, untuk workshop/diklat yang dilaksanakan oleh madrasah sangat efektif dan memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kompetensi guru, hal ini bisa dilihat dari meningkatnya profesionalisme guru, kedisiplinan guru dan tanggung jawab guru dengan tugas-tugas yang guru emban, baik tugas untuk guru itu sendiri maupun tugas yang berkaitan dengan siswa, dan yang paling penting adalah dengan adanya workshop/diklat keterampilan guru dalam mengajar semakin baik dan professional."⁷²

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd selaku waka Kurikulum sekaligus wali kelas 6A, yaitu:

"Sejauh ini dampak dari pelaksanaan workshop/diklat peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat dilihat dari performance guru saat di kelas dan kegiatan-kegiatan yang lainnya. kami bersyukur madrasah sangat memberikan dukungan penuh dan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi akademik maupun sosial dengan memberikan kesempatan dan dorongan untuk mengikuti lomba-lomba dan seminar atau workshop yang dilakukan oleh madrasah sendiri maupun oleh lembaga lain."

Peningkatan kompetensi guru di MI Kahasri Kota Probolinggo dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan workshop/diklat, peningkatan kompetensi bagi guru dan TU dilakukan setiap awal semester selama 3 hari, ini dilakukan agar kompetensi guru bisa meningkat dan lebih professional, seperti: Kompetensi Kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi

⁷² Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara M. Habibi Firdaus, S.Pd.

profesioanal dan kompetensi sosial. Berikut pernyataan kepala madrasah :

“Pelaksanaan workshop/diklat itu sudah di rencanakan/di programkan oleh urusan kurikulum, kemudian dalam rapat bersama disusun pembagian tugas dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Pelatihan itu dilaksanakan setiap awal semester, jadi dalam setahun dilaksanakan sebanyak 2 kali dan wajib diikuti oleh semua guru dan tenaga kependidikan MI kahasri dari pukul 08.00-16.00 WIB. Untuk nara sumbernya itu biasanya mengundang pakar dari luar, pengawas kemenag dan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.”

Pernyataan kepala madrasah juga didukung oleh waka kurikulum sebagaimana yang disampaikan oleh ibu Fifit Syamur Rofi“ah, M.Pd. dalam wawancaranya dengan peneliti, yaitu:

“Workshop/diklat itu biasanya dilaksanakan 2 kali dalam setahun yaitu setiap awal semester, yang dilaksanakn selama 3 hari dari pukul 08.00-16.00. Yang menjadi narasumber itu adalah pengawas madrasah dan orang-orang dari kemenag atau dinas pendidikan, kadang kita mengundang guru SD Negeri yang memang kapasitasnya menjadi nara sumber, seperti saat awal penerapan kurikulum merdeka belajar.”

b. Studi Banding

Untuk meningkatkan kompetensi guru agar lebih professional dalam menjalankan tugasnya. MI Kahasri Kota Probolinggo tidak hanya mengadakan workshop/diklat, tapi juga mengadakan Studi banding ke sekolah/madrasah yang memiliki prestasi dan keunggulan tertentu.

Studi banding guru dilakukan dengan mengunjungi sekolah/madrasah lain untuk mempelajari metode pengajaran, strategi pembelajaran, dan praktik baik. Ini adalah bentuk pembelajaran lintas-institusi yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru. Seperti yang sudah pernah dilakukan guru-guru MI Kahasri pada bulan Januari 2022, mengadakan Studi banding ke MI Afkaruna Jogjakarta. Sebagaimana yang diinformasikan Ibu Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd. (waka kurikulum) saat wawancara, yaitu:

“Kami guru-guru pernah mengadakan Studi banding ke MI Afkaruna Jogjakarta pada bulan Januari 2022, MI Afkaruna menjadi tujuan studi banding karena madrasah itu memiliki keunggulan tersendiri yaitu kurikulum mandiri, kurikulum yang dikembangkan sendiri diadopsi dari kurikulum *cambridge*. Sehingga studi banding tersebut menjadi sebuah pengalaman dan tambahan pengetahuan bagi guru-guru MI Kahasri dalam mengembangkan dan berinovasi dalam proses pembelajaran di madrasah. Semua guru dan TU wajib mengikuti studi banding itu, karena memang kegiatan itu bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru agar lebih professional dalam mengajar dan menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh madrasah.”

Ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD, guru yang juga sebagai wali kelas II,, yaitu:

“pada bulan Januari 2022 MI kahasri pernah melakukan studi banding ke jogja yaitu MI Afkaruna, ini merupakan studi banding pertama yang kami lakukan. Biasanya kami hanya melakukan rekreasi,tapi dengan adanya inovasi untuk meningkatkan kinerja guru kegiatan studi banding ini dilakukan yang rencananya akan dilakukan setiap 2 tahun sekali.”

c. Keikutsertaan dalam Lomba Kreativitas Guru

MI Kahasri memiliki program keikutsertaan dalam lomba kreativitas guru dalam meningkatkan kemampuan guru dalam bidang akademis dan/atau profesionalisme guru. Program ini

dimaksudkan agar guru mendapatkan pengalaman dari peserta lain, dan jika pengalaman itu sesuai dengan tujuan madrasah, maka guru dapat menerapkan dan/atau memodifikasi pengalaman yang didapatkan dari ajang lomba tersebut. Sebagaimana yang disampaikan Kepala madrasah.

“Di madrasah ini terdapat program untuk para guru agar mengikuti lomba-lomba diluar madrasah baik tingkat daerah maupun nasional.. ya tujuannya agar guru-guru semakin terlatih dalam mempersiapkan strategi pembelajaran, metode dalam mengajar, serta lebih terampil dalam menyiapkan media pembelajaran, program *upgrading* ini kita lakukan dengan cara mengundang nara sumber dari luar, nah nanti narasumber tersebut lah yang mengisi materi saat pelatihan guru, supaya terupgrade kembali ilmu para guru, sehingga kinerjanya di madrasah semakin baik, baik dalam mengajar, maupun dalam membantu saya mengelola madrasah, yang namanya lembaga, ya saya juga tidak bisa membangunnya sendirian.

Banyak sekali ajang lomba kreativitas yang sudah diikuti oleh guru MI Kahasri, ada yang sampai mendapatkan juara ada yang tidak lolos/tidak mendapatkan juara. Tapi walaupun tidak lolos menjadi juara, madrasah tetap memberikan hadiah uang, sebagai ganti atas usaha atau biaya yang dikeluarkan guru karena mengikuti lomba. Penelitian ini mendapatkan informasi dari salah satu guru yang pernah mengikuti lomba dan tidak mendapatkan juara, yaitu Bapak Hari Setiawan, S.Sos. Guru wali kelas IVb., sebagaimana yang dia sampaikan:

“Bagi guru yang mengikuti lomba walaupun tidak jadi juara yang penting ikut lomba maka madrasah akan memberikan hadiah pada guru tersebut, hadiah itu biasanya berupa uang sebagai ganti atas usahanya atau mungkin ada biaya dari mengikuti lomba itu, biasanya tergantung dari tingkat kesulitan lomba tersebut. Seperti saya pernah mengikuti lomba inovasi digital / pembuatan video pembelajaran dan saya mendapat

hadiah uang 300.000,- dari madrasah, padahal lomba saya tidak lolos / tidak mendapatkan juara.”⁷³

Dari dokumen madrasah yang di dapatkan oleh peneliti, ada banyak guru yang sudah mengikuti lomba, ada yang mendapatkan juara ada yang tidak, seperti:⁷⁴ 1) Hari Setiawan, S.Sos., sebagai juara 2 dalam lomba inovasi video pembelajaran online Dinas Pendidikan Kota Probolinggo pada tanggal 12 Mei 2022 (Link Youtube: <https://youtu.be/omFgFeDHRrosi=keSctUnrFHwj5C4q>) dan lomba anugerah guru inspiratif Maarif NU online LP Maarif NU Jawa Timur pada tanggal 9 September 2023. (Link Youtube: <https://youtu.be/LTKPxpPSq9c?si=ngCuQ8KEDXJ3ONm>), (Tidak mendapatkan Juara). 2) Muhammad Habibi Firdaus, S.Pd, sebagai Juara 2 (tingkat nasional) dalam lomba Olimpiade Guru Matematika (OGM) se Indonesia yang digelar oleh Klinik Pendidikan MIPA (KPM) pada tanggal 14 Mei 2023. Dan lomba Olimpiade Guru Sain (OGS) se Indonesia (tingkat nasional), yang digelar oleh Klinik Pendidikan MIPA (KPM) pada tanggal 10 September 2023, (Tidak mendapatkan Juara). 3) Nikmatius Zuhro, S.PdI., sebagai Juara 1 lomba paduan suara dalam Rangka Hab. Kemenag pada tanggal 21 Desember 2022. Dan Juara 2 Lomba bercerita Dalam rangka bulan bahasa dan hari dongeng nasional di perpustakaan kota (kampung dongeng) pada tgl 26 November 2023. 4) Quroatul Aqyun, S.Pd., Juara 3 lomba membaca buku cerita Dalam rangka bulan bahasa dan

⁷³ Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara Hari Setiawan, S.Sos

⁷⁴ Lihat lampiran data prestasi guru MI Kahasri Kota probolinggo

hari dongeng nasional di perpustakaan kota (kampung dongeng) pada tgl 26 November 2023.

2) Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru

Kecerdasan Spiritual seorang guru bisa menumbuhkan dan *mengupgrade* kembali semangat pengabdian untuk mengajar, sebagai motivasi kerja, terlebih MI Kahasri Kota Probolinggo adalah lembaga yang berada dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'ari NU Kota Probolinggo. Juga seorang guru akan selalu optimis dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, karena guru melakukannya bukan hanya karena tujuan duniawi saja tapi juga karena ingin mendapatkan ridho Allah SWT, sehingga kenerjanya akan lebih baik lagi, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi bahkan rasa memiliki terhadap madrasah seakan-akan miliknya sendiri sehingga muncul semangat bekerja tanpa pamrih dan ikhlas karena Allah SWT., sebagaimana yang pernah disampaikan kepala madrasah, yaitu :

“Kinerja guru dimadrasah ini sudah bisa dibilang sangat baik, kita mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru juga dengan meningkatkan Kompetensi dan kecerdasan spiritual guru dengan cara Melaksanakan pembacaan *rotibul haddad* dan istigosah bersama. Juga pelaksanaan safari ramadhan keliling ke masjid-masjid dengan kegiatan membaca Al-Qura'an atau ngaji bareng dan kajian kitab kuning, dilanjut turing ramadhan pada bulan syawalnya. “

Peningkatan Spiritual Keagamaan di MI Kahasri Kota Probolinggo dilaksanakan dengan cara:

a. Pembacaan *Rotibul Haddad*

Pembacaan *rotibul haddad* bersama guru-guru, setiap hari senin-jum'at mulai pukul 07.00-07.30 wib., diruang guru sebelum jam pelajaran, karena di MI Kahasri Jam pelajaran di Mulai pukul 07.30, sebelum itu siswa siswi MI Kahasri sedang melakukan kegiatan TPQ yang dilaksanakan pukul 06.30 s/d 07.30 yang ngajar guru-guru TPQ bukan guru MI. ini berdasarkan wawancara dan observasi yang disampaikan oleh Ibu Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd. selaku waka kurikulum, yaitu:

“Kami guru-guru sebelum pukul 07.00 sudah harus hadir di madrasah, karena pukul 07.00 s/d pukul 07.30 dilaksanakan pembacaan *rotibul haddad* dan do'a bersama, kegiatan wajib diikuti guru-guru dan tenaga kependidikan. Itu salah satu kegiatan spiritual keagamaan yang rangkaianannya ada kegiatan istigosah bersama antara guru dan wali murid, Safari Ramadhan dan *Turing* halal bihalal (Silaturahmi Keliling).”

Selain pembacaan *rotibul haddad* juga di laksanakan istigosah bersama antara guru dan wali murid yang dilaksanakan setiap malam jum'at legi pukul 18.30 (bakda maghrib) bersama wali murid, tempat kegiatan biasanya di halaman madrasah.

b. Safari Ramadhan dan *Turing* Halal Bihalal

Safari Ramadhan dan *Turing* halal bihalal (Silaturahmi Keliling) itu menjadi rangkaian kegiatan spiritual keagamaan yang dilakukan setiap hari selama bulan Ramadhan berupa mengaji al Qur'an dan kajian kitab kuning pada pukul 08.00-11.00, selama 1 minggu di akhir bulan Ramadhan, tempatnya biasanya keliling dari masjid ke masjid. Kegiatan ini dilanjutkan dengan melaksanakan

Turing halal bihalal (Silaturahmi Keliling) ke semua rumah guru secara bergantian sehari 2 sampai 3 guru yang dikunjungi secara bersama-sama selama bulan syawal. Kegiatan *Turing* halal bihalal ini ditutup dengan kegiatan Halal bi Halal keluarga besar guru dan keluarga MI kahasri, yang dilaksanakan malam hari di halaman madrasah.

3) Pembentukan Tim Kerja

Dalam memastikan kegiatan madrasah dapat dirumuskan, direncanakan dan dilaksanakan dengan mutu yang baik maka di bentuk tim kerja sebagai Tim Pengembang Program Madrasah pada masing-masing program. Dengan Kerja tim dapat menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja guru, Kekuatan kerja tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhan kebutuhannya, tempat mengembangkan potensi dan aktualisasi. Kerja tim juga dapat dijadikan sebagai ruang belajar, ruang kerja dan tempat bermain atau bercanda dan sebagainya. Bekerja secara tim lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, hal ini dikarenakan dengan adanya tim, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan pekerjaan secara individual. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak kepala madrasah dalam wawancara dengan peneliti, yaitu :

“Di MI Kahasri kami untuk mensukseskan sebuah program kami menunjuk kordinator atau penanggung jawab dan 2-3 orang anggota pada masing-masing program. Sehingga dalam satu tahun itu kita membuat program kegiatan dan sudah menentukan tim kerjanya. Dalam rapat kerja biasanya diawal tahun pelajaran, akan disusun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan program

sekaligus pembagian tugas dan penentuan tim kerja. Dengan dibentuknya tim kerja dari awal tahun itu akan membuat tim punya banyak waktu untuk merencanakan kegiatan sehingga dalam pelaksanaannya itu sudah betul-betul matang untuk di jalankan, artinya secara tim lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.”

Pembentukan tim kerja ini dilakukan agar setiap guru mempunyai tanggung jawab masing - masing dan diharapkan dapat memotivasi semangat kerja guru karena merasa dipercaya dan diakui keberadaanya. Ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD, guru yang juga sebagai wali kelas II saat wawancara, yaitu:

“Saya hampir setiap tahun ditunjuk sebagai ketua PPDB, tapi saya tidak merasa keberatan karena tugas yang diberikan menjadi ringan karena kami mengerjakannya dengan kerja tim. Jadi di madrasah kami bukan hanya kalau ada kegiatan kemudian di bentuk kepanitiaan, tapi setiap awal tahun pelajaran kepala madrasah sudah membuat tim kerja untuk menyelesaikan program-program madrasah. Artinya hampir semua guru, itu memiliki tugas bersama tim masing-masing. Tidak terjadi ada guru yang sibuk ada guru yang santai, sehingga bekerja menjadi nyaman, menjadi semangat untuk bekerja.”

Berdasarkan Dokumen madrasah yang berupa SK Pengangkatan Tim Kerja MI Kahasri yang diperoleh peneliti, maka Tim kerja yang dibentuk di MI Kahasri antara lain: a) tim kurikulum, b) tim kesiswaan, c) tim sarana prasarana, d) tim humas, e) tim kantin madrasah, f) tim perpustakaan, g) tim madrasah digital dan h) tim media.⁷⁵

⁷⁵ Lihat lampiran SK Pengangkatan Tim Pengembang Budaya Mutu *MI. Kahasri* Kota Probolinggo tahun 2023/2024

4) Penerapan Kedisiplinan Kerja

MI Kahasri Kota Probolinggo adalah madrasah yang menerapkan system absensi kehadiran melalui *fingerprint*. *Fingerprint* dilakukan dengan cara menempelkan kartu kemudian akan terekam pada mesin yang terkoneksi dengan *handpone* guru dengan aplikasi Infra Digital Nusantara (IDN-Pelajar). Sehingga masing-masing guru akan mengetahui jam masuk dan jam pulang yang sudah dilakukannya. Di akhir bulan operator akan *mendownload* absensi semua guru yang terekam pada mesin.

Data-data yang diperoleh dari hasil tersebut diolah secara digital dan di akumulasi yang kemudian dibuat perengkingan sesuai rata rata tingkat kehadiran setiap bulannya. Sehingga bisa terlihat pegawai yang memperoleh nilai rata-rata yang tepat waktu dan terlambat yang kemudian diurutkan menjadi pegawai terbaik, guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi antara 90% - 100% akan mendapatkan *reward* dari madrasah. Sebagaimana yang disampaikan Bapak kepala madrasah Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI, yaitu :

“Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru kami menggunakan absensi *fingerprint*, yaitu alat digital yang digunakan untuk daftar hadir guru, menggunakan kartu yang ditempelkan ke mesin *pingerprint* dan terkoneksi ke HP masing-masing guru. Sebagai kompensasinya kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan atau tunjangan fungsional dari lembaga, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan baik.

Pernyataan tersebut diperjelas oleh Bpk. Habibi Firdaus, S.Pd

Guru kelas VI b sekaligus Kordinator tim digital madrasah, yaitu :

“Saya ditunjuk menjadi kordinator tim digital madrasah, salah satu tugas saya menyiapkan dan memastikan mesin absensi pinger print berjalan dengan baik. Mesin pinger print itu kami letakkan di depan pintu masuk ruang guru sehingga memudahkan para guru untuk melakukan pinger print. Pinger Print MI kahasri merupakan kerjasama digital dengan pihak ketiga yaitu Infra Digital Nusantara (IDN) sehingga pengelolaannya ditanggung pihak ketiga, kita hanya mengambil dan menikmati manfaatnya saja. Cara kerja Pinger Print itu yaitu guru menempelkan kartu masing-masing, kemudian akan terekam pada mesin, baik saat jam masuk maupun jam pulang, dan secara otomatis mesin ini sudah terkoneksi dengan Handpone guru dengan aplikasi IDN (Pelajar). Sehingga masing-masing guru akan dapat mengetahui atau bisa mengecek jam masuk dan jam pulang yang sudah dilakukannya.”

Jadi berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti, *fingerprint* yang dipakai di MI Kahasri Kota Probolinggo merupakan mesin dan aplikasi digital hasil kerjasama dengan pihak ketiga, yaitu Infra Digital Nusantara (IDN). Mesin *fingerprint* itu sudah terkoneksi dengan *handphone* guru dengan aplikasi IDN (Pelajar). Sehingga masing-masing guru akan dapat mengetahui atau bisa mengecek setiap hari, jam masuk dan jam pulang yang sudah dilakukannya.

Dengan begitu kedisiplinan dengan *fingerprint* akan menjadi motivasi dan pengingat bagi para guru untuk bekerja dengan tepat waktu atau disiplin. Jika guru bisa bekerja dengan disiplin maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru untuk lebih baik lagi.

5) Pemberian *Reward* (Penghargaan)

Salah satu program yang dimiliki MI Kahasri Kota Probolinggo untuk meningkatkan kinerja guru ialah diberikannya *reward* bagi guru kompeten berdasarkan prestasi kerja yang baik sesuai dengan

ketentuan. Sebagaimana yang disampaikan Bapak kepala madrasah Moch. Syahroni M.PdI, yaitu :

“Untuk meningkatkan kinerja guru kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar guru tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan lebih baik.

Hal ini dikuatkan Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD juga selaku wali kelas II, menjelaskan tentang pentingnya reward, yaitu:

“kami merasa senang dengan adanya pemberian reward, karena kami dapat merasakan bahwa reward yang diberikan kepada guru selain menunjang pembelajaran dan kebutuhan guru di madrasah, *Reward* juga menjadi motivasi guru untuk menjadi aktif dalam rangka meningkatkan kinerja yang ingin dicapai dalam pekerjaannya, yaitu dengan guru berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya diatas keinginannya sendiri. Dengan begitu reward mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan.

Penjelasan yang sama juga disampaikan oleh Siti Muklis, S.Pd, selaku tenaga administrasi, yaitu:

“ada dua jenis *reward* yang diberikan kepada guru dan pegawai yaitu pemberian tunjangan dan pemberian jabatan. Pemberian tunjangan berupa tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah, sedangkan pemberian jabatan diberikan kepala madrasah kepada guru yang memiliki kinerja bagus dalam akumulasi satu tahun. Tunjangan jabatan biasanya sebagai kordinator Tim”.

Terdapat 2 jenis *reward* yang diberikan yaitu pemberian tunjangan dan pemberian jabatan. Pemberian tunjangan berupa tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah. Ini diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan pada setiap

bulannya. Dalam satu bulan guru menerima salah satu atau dua tunjangan sekaligus atau tidak keduanya.

3. Dampak Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang peneliti lakukan di MI Kahasri Kota Probolinggo, diperoleh dampak pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah, yaitu :

" ...inovasi manajemen kinerja guru yang dibuat oleh madrasah memiliki tujuan, diantaranya adalah meningkatnya SDM dan kinerja guru, baik dari bertambahnya wawasan keilmuan, manajemen pengelolaan kelas, memahami psikologis siswa, kreatif dalam pembuatan perangkat pembelajaran, inovatif dalam pelaksanaan pembelajaran dan memiliki sikap sosial yang baik bagi seluruh warga madrasah.

Pernyataan di atas sama halnya dengan yang disampaikan oleh ibu Fifi Syamur Rofifah, M.Pd., yaitu:

"Dampak pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh madrasah mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru, baik dalam bidang akademik maupun sosial. Pelaksanaan tersebut juga bisa menjadi pemompa motivasi untuk bekerja lebih baik dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja, hasilnya tugas-tugas guru akan berjalan dengan maksimal."

Dengan demikian, dapat diperoleh bahwa inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh madrasah memiliki pengaruh yang luar biasa bagi guru diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Dampak pelaksanaan Inovasi manajemen kinerja guru selain berdampak baik terhadap guru juga memiliki dampak yang baik pula terhadap siswa. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, yaitu:

"Alhamdulillah, secara umum prestasi dan kemampuan siswa meningkat, baik dalam bidang akademik maupun minat bakat siswa. Karena guru berusaha bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswa, yaitu melalui proses belajar mengajar di dalam kelas, bimbingan belajar di luar jam pelajaran, pengembangan bakat minat yang kita kemas dalam kegiatan ekstrakurikuler yang kami adakan setiap hari sabtu. Hasilnya adalah banyak dari siswa-siswi meraih prestasi akademik maupun non akademik. Hasil yang baik ini saya yakin berawal dari kinerja guru yang baik, jika kinerja guru sebagaimana tupoksi yang diberikannya pasti dapat membawa siswa lebih berprestasi. Dan semoga tujuan pendidikan yang dicita-citakan pendiri MI Kahasri bisa tercapai dengan optimal, Amiin."

Inovasi manajemen kinerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Jika guru memiliki kompetensi yang baik, seperti kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, maka pengelolaan kelas dan kemampuan guru dalam menyampaikan materi dapat berjalan dengan optimal. Akhirnya siswa mampu mengembangkan dirinya dengan baik dan dapat meraih prestasi. Hal ini sesuai hasil wawancara dengan Emil Rochimatun M, M.Pd selaku waka kesiswaan, yaitu:

"Dampak pelaksanaan Inovasi manajemen kinerja guru yang telah dilakukan oleh madrasah memiliki dampak yang cukup efektif terhadap guru maupun siswa. Untuk guru pelaksanaan diklat/workshop mampu menambah wawasan keilmuan dalam pembelajaran dan skill dalam mengelola peserta didik. Sedangkan bagi siswa adalah meningkatnya kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan di dalam kelas, karena dalam penyampaian materi tersebut guru memiliki kreatifitas tinggi dalam mempersiapkan materi yang akan disampaikan, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan dengan lancar."

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, relevan dengan kenyataan di lapangan. Secara umum siswa-siswi MI Kahasri Kota Probolinggo memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain itu siswa juga sangat antusias dalam mengikuti ekstrakurikuler dibidang yang mereka pilih. Keaktifan dan semangat siswa ini dibuktikan dengan Hasil Wawancara dengan Wakil Kesiswaan Ibu Emil Rochimatum M, M.Pd, banyaknya prestasi yang mereka peroleh baik dari tingkat Kecamatan, Kota/kab, Provinsi dan nasional. Prestasi akademik dan non akademik siswa MI Kahasri Kota Probolinggo, antara lain : MTQ Kecamatan juara 1, piala Walikota Probolinggo juara 1 panjat tebing, Gold medali math olimpyad, juara 3 science competition, Science Student Comptetion Nasional IPA juara 2, Matematika juara 2 Tingkat Nasional , IPS juara 1, Jelajah santri (juara Umum Kota). Pesta siaga juara 1 peta buta, juara 1 lari barung dan juara 2 cerdas cermat. Lomba adzan HSN Tingkat Kota juara 2, Walikota Cup konser drum band meraih juara umum dan lain-lain.⁷⁶

Meningkatnya kinerja guru berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan di madrasah. Guru merupakan komponen penting yang berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak mungkin dapat diwujudkan hanya dengan sarana dan prasarana dan perubahan kurikulum saja tanpa memperhatikan kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja baik dan

⁷⁶ Lihat lampiran data prestasi akademik dan non akademik siswa

professional dapat memberikan perubahan terhadap mutu pendidikan.

Hal ini sesuai hasil wawancara dengan bapak kepala madrasah, yaitu:

"Guru yang memiliki kinerja yang baik dan professional pasti sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan memberikan layanan pembelajaran terhadap siswa secara profesional. Sehingga apa yang dilakukan guru dalam menunaikan tugasnya akan sangat mempengaruhi terhadap pembelajaran yang diajarkan di kelas. Yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa. Hal ini menandakan adanya inovasi manajemen kinerja guru yang terlaksana dengan baik. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan mutu pendidikan akan meningkat."

Inovasi manajemen kinerja guru yang terlaksana dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja yang baik maka layanan terhadap siswa akan semakin baik pula. Jika ini terjadi, maka mutu pendidikan akan meningkat, karena proses pembelajaran yang dilakukan berjalan dengan baik dan optimal. Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara bersama waka kurikulum Ibu Fifit Syamurrifi^{ah}, M,Pd., juga selaku wali kelas 6A, yaitu:

"Kinerja guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan, jika guru memiliki kinerja yang baik, maka proses pembelajaran akan semakin baik, kemudian jika layanan terhadap siswa dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik maka akan menghasilkan output atau lulusan yang baik juga. Ini bisa menjadi salah satu indikator meningkatnya mutu pendidikan di madrasah."

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, diperoleh bahwa inovasi manajemen kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo. Ini dapat dilihat dari prestasi akademik dan non akademik terus meningkat dengan pesat setelah dilakukan inovasi

manajemen kinerja guru, contohnya ditahun 2023 banyak perlombaan-perlombaan yang dimenangkan baik ditingkat regional maupun nasional.

Pernyataan lain disampaikan oleh Ibu Emil Rochimatum M, M.Pd selaku waka kesiswaan di MI Kahasri Kota Probolinggo kepada peneliti saat melakukan wawancara sebagai berikut:

“...kami setiap awal semester melakukan kegiatan workshop atau diklat selama 3 hari sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, forum itu juga digunakan sebagai persiapan gruru dalam menghadapi awal tahun pelajaran dimana pada kesempatan itu pula dibentuk Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah, sekaligus dibuatlah kesepakatan atau SOP Penilaian kinerja guru yang nantinya di setiap bulan dan di akhir tahun guru yang kinerjanya baik diberikan penghargaan atau *reward*.”

Penguasaan dan penerapan kompetensi guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan visi misi madrasah. Untuk memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Sistem penilaian kinerja guru ini merupakan sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru ini diharapkan akan dapat berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja guru, yang nantinya juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Semakin

berprestasi siswa di sekolah/madrasah maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru di sekolah/ madrasah tersebut juga semakin baik. Sehingga akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo.

Di MI Kahasri Kota Probolinggo sendiri prestasi yang diraih oleh siswa sudah banyak sekali dari tingkat Kota sampai tingkat nasional, sudah bukan rahasia lagi bahwa di madrasah ini kinerja guru sangat baik sehingga mampu menjadikan siswa-siswanya berprestasi di berbagai bidang akademik maupun non akademik. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Kepala MI Kahasri:

“Tentu inovasi manajemen kinerja guru itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa. Karena semakin baik kinerja guru artinya guru semakin punya *value* lebih untuk menjadikan siswa yang dibimbingnya itu berprestasi. Pandangan ini diperkuat lagi oleh prestasi siswa yang sedang menyelesaikan sekolahnya saat ini, prestasi non akademik bisa dilihat dari ajang-ajang lomba yang sudah pernah diikuti sampai tingkat nasional, kalau dari segi akademik bisa dilihat dari rata-rata nilai ketika ujian, baik UN maupun UAMBN. Dan kalau dilihat dari lulusannya tahun kemarin, Alhamdulillah rata-rata lulusan MI ini banyak yang masuk sekolah/madrasah favorit.”

Paparan yang dikatakan oleh kepala madrasah, sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan oleh salah satu guru MI Kahasri yang sekaligus sebagai ketua Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) tahun lalu, yaitu Ibu Siti Aminah, S.Pd.SD:

“Seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru untuk memilih peserta terbaik dengan kata lain akan ada pendaftar yang tersisih. Animo masyarakat ini tentunya terjadi karena lulusan MI kahasri anak-anaknya berprestasi, di samping berprestasi dibidang akademik dan non akademi juga rata-rata lulusannya hafal juz Al Qur’an minimal 2 juz yaitu jauz 30 dan juz 1. Padahal dalam waktu 4 tahun ini biaya masuk peserta didik baru itu mahal sekali kalau

dibanding tahun-tahun sebelumnya, tapi buktinya semakin mahal malah semakin banyak pendaftar.”

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru dan siswa serta hasil observasi terhadap siswa, diperoleh bahwa siswa MI Kahasri Kota Probolinggo mencerminkan karakter yang tinggi antara lain pada karakter religius, jujur, disiplin, kreatif, mandiri, komunikatif, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggungjawab. Karakter religius siswa tercermin dalam sikapnya pada saat mengikuti kegiatan ibadah di sekolah yaitu aktif dan disiplin mengaji, shalat dhuha dan shalat dhuhur berjamaah. Sikap religius juga tercermin dari kalimat-kalimat toyyibah yang disampaikan dalam komunikasi dengan guru maupun dengan siswa lainnya. Berikut ini wawancara yang dilakukan kepada beberapa siswa.

“kalau berbicara dengan guru harus sopan, ucapkan salam dulu baru bicara. Kalau sudah selesai biasanya guru mengingatkan untuk bilang *Alhamdulillah*”

“bu Halimah sering mengajarkan kepada kita kalau ngomong harus jujur, bilang apa adanya, ndak boleh di tambah atau dikurangi. Orang yang jujur itu pasti selamat dan di sayang Allah. Jadi saya (Fida) selalu berusaha mengatakan apa adanya, meskipun kadang saya takut karena kadang lupa membawa tugas, tapi saya harus tetap jujur,”

“ ..jujur itu tidak harus berupa omongan, tapi perbuatan juga, misalnya menemukan sesuatu maka kita yang menemukan harus menyampaikan kepada guru, tidak boleh diambil barangnya karena bukan milik kita”

“ kalau masuk sekolah tidak boleh telat, karena kata bu Aisyah, kita bisa rugi karena tidak bisa mengikuti pelajaran dengan sempurna, bisa tidak paham pelajaran. Jadi saya kalau berangkat harus pagi biar tidak telat, kalau waktunya shalat ya..harus cepat biar tidak ketinggalan..”

“ ...yang paling saya sukai kalau ada tugas proyek, karena bisa melatih kreatifitas dan kerjasama dengan teman. Mengerjakannya di rumah meskipun kadang dibantu orang tua, tapi saat dipamerkan di kelas sudah harus mandiri”.⁷⁷

Peneliti yang hadir dan mengamati kondisi siswa mendapatkan sapaan yang hangat dari siswa. Para siswa dapat berkomunikasi dengan baik kepada guru, teman dan bahkan tamu yang hadir ke madrasah. Kepedulian siswa pada orang lain juga menunjukkan karakter peduli sosial. Apabila temannya mengalami kesulitan, biasanya siswa membantu. Misalnya saat temannya lupa tidak membawa sugu, ada siswa yang rela meminjamkan uang bahkan berbagi makanan/minuman. Ini menunjukkan karakter peduli sosial yang tinggi. Demikian juga terhadap lingkungan siswa teramati ikut menyiram tanaman, membuang sampah pada tempatnya dan membersihkan kelas dan lingkungan madrasah.

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi di atas, dapat diperoleh bahwa inovasi manajemen kinerja guru dapat meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo terbukti dalam 4 tahun terakhir ini mutu pendidikan MI Kahasri Kota Probolinggo meningkat pesat Hal ini dibuktikan dengan adanya : 1) prestasi akademik maupun non akademik siswa yang tinggi, 2) memiliki nilai ujian yang tinggi dan lulusannya rata-rata diterima di sekolah/madrasah favorit, 3) siswa memiliki karakter yang baik 4)

⁷⁷ Lihat Lampiran hasil Transkrip Wawancara Siswa

sekolah mendapat dukungan orang tua dan masyarakat yang meningkat

C. Temuan Penelitian

1. Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo

Untuk mengembangkan potensi MI Kahasri Kota Probolinggo agar menjadi sekolah yang bermutu tinggi secara maksimal diperlukan ide-ide baru dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru dalam bentuk inovasi manajemen kinerja guru. Inovasi tersebut antara lain:

- a. Peningkatan Kompetensi Guru
- b. Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru
- c. Pembentukan Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Madrasah.
- d. Penerapan Kedisiplinan Kerja
- e. Pemberian Penghargaan atau *reward*

2. Implementasi Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Kahasri Kota Probolinggo

a. Peningkatan Kompetensi Guru

Inovasi manajemen kinerja guru berupa peningkatan kompetensi guru dilaksanakan dalam bentuk:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan diklat/workshop
- 2) Mengadakan Studi banding
- 3) Mengikuti Lomba Kreativitas Guru

b. Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru

Inovasi manajemen kinerja guru berupa kegiatan spiritual keagamaan dilaksanakan dengan:

- 1) Melaksanakan pembacaan *rotibul haddad* bersama setiap hari.
- 2) Pembacaan istigosah setiap malam jumat manis yang dilakukan bersama-sama guru dan wali murid dengan lokasi di sekolah.
- 3) Melaksanakan safari Ramadhan dilakukan setiap hari selama bulan ramadhon dengan kegiatan membaca Al Qur'an dan ngaji kitab kuning.
- 4) Melaksanakan *Turing* (Silaturahmi Keliling) dilakukan dari rumah ke rumah guru secara bergantian setiap hari selama bulan syawal.

c. Pembentukan Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Madrasah.

Inovasi manajemen kinerja guru melalui pembentukan tim kerja sebagai tim pengembang madrasah antara lain:

- 1) Tim kurikulum
- 2) Tim kesiswaan
- 3) Tim sarana dan prasarana
- 4) Tim humas
- 5) Tim kantin madrasah
- 6) Tim perpustakaan
- 7) Tim digital, dan
- 8) Tim media

Masing-masing tim kerja terdiri 2-3 orang yang bekerjasama dengan baik untuk melaksanakan program sekolah.

d. Penerapan Kedisiplinan Kerja

Inovasi manajemen kinerja guru berupa penerapan kedisiplinan kerja di MI Kahasri Kota Probolinggo dilakukan melalui penggunaan absensi kehadiran *Fingerprint*, yang terkoneksi langsung dengan handphone guru di aplikasi Pelajar IDN (*Infra Digital Nusantara*).

e. Pemberian Penghargaan atau *Reward*

Inovasi manajemen kinerja guru berupa pemberian penghargaan atau *reward* untuk guru yang mendapatkan prestasi kerja tinggi diberikan dalam bentuk:

- 1) Pemberian Tunjangan (tunjangan fungsional dan tunjangan Kinerja).
- 2) Pemberian Jabatan

3. Dampak Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Kahasri Kota Probolinggo

1. Kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugas semakin baik
2. Terbentuknya Karakter Siswa yang Tinggi
3. Prestasi Akademik dan Non Akademik Siswa yang Tinggi
4. Hasil Ujian dan Lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo yang Berkualitas Tinggi
5. Dukungan orang tua dan masyarakat meningkat

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo

Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo sebagai salah satu lembaga pendidikan formal berciri khas agama Islam senyatanya memiliki keunggulan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pendidikannya. Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu madrasah salah satunya adalah sumber daya manusia terutama guru. Oleh karena itu madrasah perlu melakukan inovasi-inovasi terhadap manajemen kinerja guru.

Inovasi merupakan suatu ide atau metode yang diamati sebagai suatu hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang atau sebuah lembaga, baik itu berupa kegiatan maupun hasil yang tujuannya adalah untuk memecahkan suatu masalah tertentu.⁷⁸ Inovasi manajemen berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi dan pelaksana organisasi mengelola aktivitas inovasi dimana orientasi organisasi mengelola tindakan dalam memperkenalkan perangkat, metode atau materi baru untuk tujuan praktis.⁷⁹ Sedangkan kinerja menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

⁷⁸ Muhammad Kristiawan, dkk. *Inovasi Pendidikan*. hlm. 53

⁷⁹ Avid Rollick Septiana, *Manajemen Inovasi, Memenangkan Kompetisi, Mengantisipasi Disrupsi*, hlm. 8

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸⁰ Dengan demikian inovasi manajemen kinerja guru dapat dijelaskan sebagai seperangkat kegiatan pengelolaan terhadap proses, produk, atau sistem yang telah diperbarui sehingga menghasilkan sesuatu yang inovatif yang dapat menunjukkan perubahan pada kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab pendidikan yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, mencerdaskan dan menciptakan peserta didik yang berkualitas.

Berdasarkan paparan data pada bab IV, diperoleh lima poin yang menunjukkan adanya inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo, yaitu: a) kegiatan peningkatan kompetensi guru, b) peningkatan spiritual keagamaan guru, c) membentuk tim kerja sebagai tim pengembang program madrasah, d) penerapan kedisiplinan kerja, dan e) pemberian penghargaan atau *reward*. Hal dikatakan sebuah inovasi dikarenakan kelima poin itu belum pernah dilaksanakan sebelum tahun ajaran 2020/2021. Kegiatan yang merupakan inovasi tersebut merupakan kegiatan yang baru ada di MI Kahasri Kota Probolinggo. Meskipun ada sebagian kegiatan yang pernah dilaksanakan, tetapi itupun merupakan modifikasi dari kegiatan yang sudah ada dan lebih dikembangkan bentuknya. Berikut ini adalah uraian hasil temuan penelitian yang merupakan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo yaitu :

⁸⁰ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm 67

1. Kegiatan Peningkatan Kompetensi Guru

Banyak cara yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo untuk menyesuaikan dengan inovasi manajemen kinerja guru baik itu secara perorangan, kelompok atau dalam satu sistem yang diatur oleh lembaga. Salah satunya dengan peningkatan kompetensi guru yang merupakan modifikasi kegiatan sebelumnya yang sudah pernah ada, juga kegiatan baru yang sebelumnya tidak ada kemudian diadakan menjadi sebuah inovasi manajemen kinerja guru. Seperti kegiatan diklat/workshop yang sebelumnya hanya dilakukan diawal tahun pelajaran dimodifikasi menjadi dilaksanakan setiap semester atau setahun 2 kali, yang kemudian ditindak lanjuti (*follow up*) oleh tim kurikulum yang dituangkan ke dalam program-program kurikulum. Juga ada kegiatan baru (inovasi) yang sebelumnya tidak ada kemudian diadakan menjadi sebuah kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti: studi banding dan lomba kreativitas guru.

Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Ada 4 kompetensi guru yang dikembangkan dalam diklat/workshop MI Kahasri Kota Probolinggo. yaitu : a) kompetensi pedagogik, b) kompetensi professional, c) kompetensi kepribadian dan d) dan kompetensi sosial.

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan kependidikannya.⁸¹ Kompetensi yang harus dimiliki oleh para guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah setidaknya meliputi

⁸¹ Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.⁸² Kompetensi guru tersebut merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung, serta saling berkaitan satu sama lainnya.⁸³

Beberapa penelitian mengatakan bahwa kualitas guru ditunjukkan melalui kompetensi guru yang berpengaruh pada kualitas pendidikan.⁸⁴ Kemudian yang menentukan pendidikan berkualitas dapat dilihat dari tiga komponen yaitu input, proses, dan output. Akan tetapi yang menjadi ujung tombaknya yaitu guru, disebabkan guru yang akan menyampaikan segala wawasan keilmuan kepada peserta didik.⁸⁵

Untuk itulah diklat/workshop MI kahasri Kota probolinggo dilaksanakan yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru terhadap penguasaan mengelola kelas, materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, pengelolaan siswa dan melakukan tugas-tugas lain-lain serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Mujadalah, ayat: 11, yang berbunyi:

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي دَرَجَاتٍ مُّتَعَدَّةٍ ۗ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. (Al-Mujadalah: 11)

⁸² Peraturan Pemerintah Nomor 19, Tahun 2005

⁸³ M. Ulum, *Kebijakan Standar Nasional Pendidikan*. Syaikhuna, 11(1), 2020. hlm. 105-116

⁸⁴ Nana .S. Permana, *Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan 11 (1), 2017

⁸⁵ Yusutria. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Curricula*, 2(1), 2017

2. Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru

Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru juga menjadi inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo, yang bertujuan untuk meningkatkan Kecerdasan spiritual agar dapat menjadi landasan utama terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan niat ikhlas sehingga bernilai ibadah. Dengan begitu orang yang memiliki kecerdasan spiritual akan lebih baik dalam bekerja karena dilakukan dengan niat ikhlas karena Allah SWT.

Dalam kegiatan ini pula terjadi proses pendewasaan yang dilakukan seorang guru dalam konteks pendidikan mengandung makna peningkatan kompetensi spiritual. Unsur tersebut sangat berpengaruh dengan pembentukan akhlak dan karakter siswa. Peningkatan kompetensi spiritual guru dapat dididik melalui proses ketaatan pada perintah dan mengetahui larangan Allah SWT. yang akan menghasilkan intuisi yang bersih, integritas dan kesetiaan, kepercayaan diri, komitmen, motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Guru yang memiliki kualitas kinerja yang bagus, akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya.

Orang-orang yang memiliki kecerdasan spiritual, akan memiliki karakter kemampuan untuk berbuat baik. Sulistiawati yang dikutip oleh Faizin dkk, menyatakan dengan kecerdasan spiritual itu, seorang guru akan termotivasi untuk selalu memperbaiki pengabdianya, seperti guru akan mendidik dan mengajar peserta didiknya dengan penuh rasa tanggung jawab.⁸⁶

⁸⁶ Faizin dkk, *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kecerdasan Spiritual Di Sekolah*, Jurnal Perma Pendis Vol. 3 No. 1 (2021), hlm. 85-95

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Abas et al. menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.⁸⁷ Dan hasil penelitian Mahnunah menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual merupakan salah satu aspek kecerdasan pada manusia yang menentukan kinerja seseorang dalam pekerjaannya.⁸⁸

Kecerdasan Spiritual seorang guru bisa menumbuhkan dan mengupgrade kembali semangat pengabdian untuk mengajar, terlebih lembaga MI. Kahasri berada dibawah naungan Lembaga Pendidikan ma'ari NU Kota Probolinggo, sehingga nilai-nilai agamis akan selalu melekat dalam setiap aktifitas guru dan murid setiap hari.

3. Membentuk Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah.

Tugas guru membutuhkan kerja sama dan saling memberikan kontribusi oleh semua pihak baik teman sejawat, pimpinan, orang tua maupun siswa itu sendiri sehingga kerja tim harus tercipta dalam suasana kerja tim yang cerdas. Untuk mencapai keberhasilan dalam kerjasama tim, maka setiap anggota tim harus dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, dan menyimpulkan untuk menjadi suatu upaya yang dilakukan sebagai pertanggung jawaban dari tugas yang diamanatkan.

⁸⁷ Abas, M. F., Mardani, R. M., & Priyono, A. A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(21), 1-7.

⁸⁸ Siti Mahnunah. (2020). *Korelasi Kecerdasan Spiritual terhadap Profesionalitas Pendidik di SMP Negeri 34 Samarinda*. Fenomena : Jurnal Penelitian, 12(1), 73-87.

Banyak tim-tim kerja yang dibentuk di dalam suatu organisasi untuk menangani berbagai hal. Kemampuan sebuah organisasi membangun tim yang efektif tentunya akan menentukan kemampuan organisasi tersebut menjalankan tugasnya dan mencapai tujuannya.⁸⁹ Bekerja secara tim lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, hal ini dikarenakan dengan adanya tim, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dibandingkan pekerjaan secara individual.⁹⁰

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basir bahwa seorang guru dengan kerja tim yang baik dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, sebaliknya guru yang tidak dapat terjalin kerja sama dengan baik, kurang mendukung peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas.⁹¹ Dan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatmawati bahwa tim yang mampu bekerja secara baik mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan.⁹²

Berdasarkan paparan diatas, dapat dilihat bahwa Kerja tim sangat erat kaitannya terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kerja tim akan menunjang kinerja guru yang lebih baik. Oleh karena itu kerja tim merupakan hal penting untuk diperhatikan di dalam meningkatkan kinerja guru. Guru dapat mengembangkan kompetensinya bila mana tercipta kerja sama yang baik dengan guru lain, dengan kerjasama tim bisa menjadikan

⁸⁹ Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, *Modul Membangun Tim Efektif Di Era New Normal Pelatihan Kepemimpinan Pengawas*, Jakarta : LAN, 2021, hlm. 2

⁹⁰ Griffin, R. W, *Manajemen*, Edisi 7. (Jakarta: Erlangga, 2014)

⁹¹ Basir, M. *Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SMP*. *Journal of EST*, 1(2), 2015, hlm 20-35.

⁹² Fatmawati, E, *Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara*. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 14 (2), 2020, hlm. 40-55.

sebagai tempat berkomunikasi, bertukar pikiran dan tempat penambahan wawasan.

4. Penerapan Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan lembaga dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.⁹³ Kedisiplinan yang diterapkan oleh pendidik pada saat mengemban tugas di sekolah sangat berpengaruh terhadap peserta didik. Perilaku guru dalam menekankan kedisiplinan tidak hanya pada berpengaruh terhadap perilaku peserta didik tetapi juga terhadap motivasi belajar peserta didik yang akan memberikan pengaruh pula kepada hasil prestasi peserta didik. Salah satu indikator kedisiplinan adalah taat terhadap aturan waktu kerja, Ketepatan waktu hadir dan pulang bagi guru adalah salah satu indikasi kedisiplinan kerja guru.

Kedisiplinan kerja di MI Kahasri Kota Probolinggo sebagai sebuah inovasi manajemen kinerja guru, dilakukan dengan cara menerapkan sistem absensi kehadiran melalui *fingerprint*. Dalam dunia pendidikan Finger Print merupakan alat teknologi yang membantu untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai, khususnya dalam segi kedisiplinan kehadiran tepat waktu disekolah. Pencatatan absensi kehadiran pegawai dengan *fingerprint* menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat

⁹³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2014, Jakarta: Bumi Aksara Sirait. hlm. 278

menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rajab Effendi dkk, bahwa pelaksanaan program *fingerprint* efektif diterapkan untuk meningkatkan motivasi guru agar hadir tepat waktu.⁹⁴ Dengan diterapkan sistem absensi kehadiran *fingerprint* diharapkan tidak ada lagi menitipkan absen pada teman guru atau pegawai dimadrasah, kalau dulunya manual dengan cara menandatangani buku absen, sekarang menggunakan sidik jari pengguna. Selain itu juga memudahkan pemantauan secara online dan dapat dilihat dari computer yang tersambung dengan Komputer. *Finger print* juga memudahkan bagi administrator untuk merekap absensi kehadiran yang ada di MI kahasri kota Probolinggo. Ini juga kemudian dijadikan bahan kepala Madrasah untuk mengevaluasi kinerja guru terutama terhadap kedisiplinan guru.

5. Pemberian Penghargaan atau *Reward*

Reward adalah ganjaran, penghargaan, imbalan, atau hadiah. Penghargaan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu telah dilakukan dengan baik dan benar. *Reward* adalah akibat yang diberikan sebagai imbalan karena kita sudah melakukan sesuatu yang baik, benar, dan memuaskan. Menurut Sardiman, *reward* merupakan salah satu bentuk motivasi belajar atau bekerja yang diberikan oleh seseorang.⁹⁵

⁹⁴ Rajab Effendi dkk, *Meningkatkan Kedisiplinan Guru Smk It Khoiru Ummah Rejang Lebong Dengan Program Finger Print "Renkehatu"* Jurnal Literasiologi Vol.7 No. 3, 2021.

⁹⁵ A.M., Sardiman. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. 2014, Jakarta: Rajawali Pers. hlm.46

Tujuan pemberian *reward* atau balas jasa antara lain⁹⁶ : 1) menjalin ikatan kerja sama antara pekerja dan pimpinan, 2) memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaan, 3) memotivasi suatu pekerjaan, 4) stabilitas pekerja terjamin dan 5) memperbaiki disiplin kerja. Sedangkan macam-macam reward adalah reward finansial meliputi gaji, upah, insentif dan *benefits*. Reward non finansial berupa pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, pimpinan menerima masukan dari bawahan dan lain sebagainya.

Uraian kelima poin inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo di atas merupakan kegiatan inovasi yang diprogramkan minimal selama 4 tahun terakhir. Walaupun ada beberapa kegiatan yang sifatnya melanjutkan dari sebelumnya tapi terjadi pembaharuan dalam pelaksanaannya. Sehingga sejak tahun ajaran 2020/2021 terekam peningkatan mutu pendidikan yang cukup berarti di MI Kahasri Kota Probolinggo. Sehingga Inovasi manajemen kinerja guru memberikan dampak yang signifikan pada mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo.

B. Implementasi Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo

Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo, harus berorientasi pada efektifitas segala aspek pendidikan madrasah dalam pelaksanaannya. Sebab madrasah merupakan lembaga pendidikan yang menjunjung kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan

⁹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2017, Jakarta: CV. Bumi Aksara, hlm.122

masyarakat, bangsa dan negara. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dipahami bahwa penerapan inovasi manajemen kinerja guru yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi mutu pendidikan. Selanjutnya sebagaimana yang telah dilakukan pihak madrasah kelima poin inovasi manajemen kinerja guru tersebut diimplementasikan:

1. Peningkatan Kompetensi Guru

Berdasarkan observasi oleh peneliti kegiatan peningkatan kompetensi guru di MI Kahasri Kota Probolinggo ini dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan diklat/workshop setiap awal semester yang dilaksanakan selama 3 hari dari pukul 08.00-16.00. Dalam kegiatan tersebut, pihak madrasah mengundang pengawas madrasah atau pakar untuk diundang sebagai narasumber. Disisi lain, Kemenag sebenarnya sudah memfasilitasi para guru untuk mengembangkan kompetensinya sebagai contoh melalui KKG dan pelatihan-pelatihan melalui Kelompok Kerja kepala madrasah Ibtidaiyah (KKKMI). Namun, pihak madrasah percaya bahwa kegiatan workshop menjadi satu alternatif untuk pemecahan masalah tentang peningkatan kualitas kompetensi guru.

Waka kurikulum menyatakan bahwa apabila workshop telah dilaksanakan, guru-guru di madrasah seperti mendapatkan suatu semangat baru. Dengan begitu, guru-guru madrasah semangat untuk melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru semakin baik. Namun, kalau sudah jangkanya agak lama dari kegiatan workshop, guru-guru madrasah kembali seperti kekurangan semangat lagi. Oleh karena itu, pihak madrasah

mengadakan kegiatan tersebut setiap awal semester. Demikian juga dalam kegiatan workshop tersebut juga terdapat evaluasi terhadap kinerja guru untuk kemudian dilakukan perbaikan demi peningkatan mutu madrasah.

Workshop diperuntukkan meningkatkan wawasan dan pengetahuan guru dalam menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang tepat, memberikan pelatihan kepada guru untuk menyusun strategi dan metode pembelajaran, membantu guru dalam mengimplementasikan strategi dan metode pembelajaran dalam mengajar, memberikan pembimbingan dan motivasi kepada guru untuk selalu menggunakan strategi dan metode pembelajaran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

Mukhtar menyatakan bahwa dari hasil penelitian yang ia lakukan diperoleh bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru.⁹⁷

Mengadakan studi banding juga menjadi cara mengimplementasikan peningkatan kompetensi guru, MI Kahasri Kota Probolinggo melaksanakan studi banding 2 tahun sekali. Pertama kali diadakan dan dimulai pada bulan Januari 2022, dan akan diadakan kembali pada tahun 2024. Studi banding tahun 2022 dilakukan ke MI. Afkaruna Jogjakarta. Yang diikuti oleh 28 orang guru dan 3 tenaga TU. MI afkaruna Jogjakarta adalah lembaga madrasah yang menerapkan kurikulum yang dikembangkan sendiri diadopsi

⁹⁷ Mukhtar, A., & MD, L. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar*. *Idaarrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1-15.

dari kurikulum *cambridge*. Sehingga studi banding tersebut menjadi sebuah pengalaman dan tambahan pengetahuan bagi guru-guru MI Kahasri dalam mengembangkan dan berinovasi dalam proses pembelajaran di madrasah. Studi banding merupakan kegiatan belajar ke suatu tempat atau instansi resmi yang berada di luar instansi itu sendiri. Dengan melaksanakan studi banding menjadi mempelajari suatu hal ataupun ilmu yang sama dan berbeda.⁹⁸

Implementasi peningkatan kompetensi guru juga dilakukan dengan cara mengikuti lomba kreativitas guru. ini dimaksudkan agar guru mendapatkan pengalaman dari peserta lain, sehingga dapat meningkatkan kompetensi guru disaat guru menjalankan tugas mengajarnya. Banyak guru yang sudah mengikuti lomba, seperti: Hari Setiawan, S.Sos. yang sudah mengikuti lomba-lomba inovasi video pembelajaran online Dinas Pendidikan Kota Probolinggo (tingkat daerah) tahun 2022 dan lomba anugerah guru inspiratif maarif NU online LP Maarif NU Jawa Timur (tingkat nasional) tahun 2023, Muhammad Habibi Firdaus, S.Pd. mengikuti lomba Olimpiade Guru Matematika (OGM) se Indonesia (tingkat nasional) tahun 2023, dan Lomba Olimpiade Guru Sain (OGS) se Indonesia (tingkat nasional) tahun 2023, Nikmatus Zuhro, S.PdI. mengikuti lomba paduan suara dalam rangka hari amal bakti Kemenag tahun 2022 dan Lomba bercerita dalam rangka bulan bahasa dan hari dongeng nasional di perpustakaan kota tahun 2023 dan Quroatul Aqyun, S.Pd. mengikuti lomba lomba membaca buku cerita dalam rangka bulan bahasa dan hari dongeng

⁹⁸ Dikutip dari *Inspirasi Praktik Baik Pendidikan Karakter Berbasis Kelas dan Komunitas* karya Doni Koesoema A. dan Evy Anggraeny (2021:427),

nasional, di perpustakaan kota tahun 2023. Hal ini sejalan dengan Setyani yang menyatakan bahwa guru yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik akan termotivasi untuk berprestasi sehingga akan tercipta kinerja yang baik dalam pengajaran maupun administrasi pelaksanaan pengajaran.⁹⁹ Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru, artinya apabila kompetensi dan motivasi berprestasi guru tinggi maka diduga kinerja guru juga akan tinggi.

2. Kegiatan Spiritual Keagamaan Guru

Kegiatan pembiasaan spiritual keagamaan (Islam) yang terjadi di sekolah/madrasah pada umumnya dilaksanakan oleh siswa yang dipandu dan didampingi oleh guru. Kegiatan spiritual keagamaan Islam yang dilakukan oleh siswa dan di damping oleh guru ini tetap dilaksanakn di MI Kahasri Kota Probolinggo. Keegiatannya antara lain pembiasaan sholat dhuha berjamaah, sholat dhuhur berjama"ah, doa bersama, mengaji bersama dan tahfdzul qur"an serta kegiatan keislaman pada hari-hari besar agama Islam.

Kegiatan yang menjadi inovasi manajemen guru ini tidak diikuti oleh siswa. Kegiatan ini khusus diikuti oleh kepala madrasah, guru dan tata administrasi madrasah. Akan tetapi pada kegiatan tertentu juga melibatkan orang tua/wali siswa yang diundang dan sukarela. Kegiatan ini bertujuan untuk penguatan kecerdasan spiritual guru, meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, memberikan keteladanan dan bentuk

⁹⁹ Setyanti, E. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi*. SIKIP: Jurnal Pendidikan, 1(1), 2020. Hlm. 60-77.

menerapkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Kegiatan spiritual keagamaan guru ini merupakan inovasi manajemen kinerja guru yang diterapkan di MI Kahasri Kota Probolinggo, seperti:

- a. Pembacaan *rotibul haddad* bersama yang dilakukan setiap pagi pada hari senin-juma'at sebelum pembelajaran dimulai.

Rotibul haddad adalah salah satu jenis dzikir yang biasa dibaca oleh kalangan ahli sunnah wal jamaah. Ratib secara istilah adalah kumpulan dzikir, doa dan tawajjuh yang dihimpun untuk dzikir, mengingat, meminta perlindungan dari keburukan, meminta kebaikan, memohon terbukanya kemakrifatan dan hasilnya pengetahuan yang dibarengi dengan fokusnya hati dan pikiran kepada Allah ta'ala.¹⁰⁰

- b. Melaksanakan istigosah bersama antara guru dan wali murid setiap malam Jum'at legi.

Istighotsah sejatinya sama dengan berdoa akan tetapi pada umumnya istigosah lebih dari sekedar berdoa, karena yang dimohon dalam istighosah adalah bukan hal yang biasa saja. Oleh karena itu, istighosah sering dilakukan secara kolektif dan biasanya dimulai dengan wirid-wirid tertentu, terutama istighfar, sehingga Allah SWT berkenan mengabulkan permohonan itu.¹⁰¹ Istighotsah juga disebutkan dalam hadits

¹⁰⁰ M. Ali Zainal Abidin. *Ratibul Haddad: Sejarah, Penyusun, dan Keutamaannya*. 2 Maret 2020 14.30 Wib yang diakses pada 28 November 2023 dari <https://nu.or.id/shalawat-wirid/ratibul-haddad-sejarah-penyusun-dan-keutamaannya-7dyds>

¹⁰¹ Nakhrawie, *Do'a Mistis atau Logis*, Prambon: Abatha. 2015, hlm.123

Nabi, di antaranya yang artinya :

“Matahari akan mendekat ke kepala manusia di hari kiamat, sehingga keringat sebagian orang keluar hingga mencapai separuh telinganya, ketika mereka berada pada kondisi seperti itu mereka beristighosah (meminta pertolongan) kepada Nabi Adam, kemudian kepada Nabi Musa kemudian kepada Nabi Muhammad”. (H.R. al Bukhari).¹⁰²

- c. Melaksanakan safari Ramadhan selama bulan Ramadhan berupa mengaji al Qur’an dan kajian kitab kuning, yang dilakukan setelah pulang sekolah dengan tempat berpindah-pindah dari masjid ke masjid yang lain

Bulan Ramadhan bagi masyarakat muslim Indonesia bukan hanya sebagai bulan istimewa, yang tidak hanya semarak dengan beragam amal ibadah, namun juga kaya dengan tradisi dan kebiasaan. Tradisi yang masih sejalan dengan syariat Islam secara murni dan diperintahkan dalam bulan Ramadhan. Di antaranya: Sahur, Berbuka Puasa, Shalat Tarawih, memperbanyak membaca Al-Quran, kajian ilmu, memperbanyak sedekah dan I’tiqaf.¹⁰³

- d. Melaksanakan *Turing* (Silaturahmi Keliling), dengan cara bertamu ke semua rumah guru secara bergantian dilakukan setelah pulang sekolah selama bulan syawal yang di akhiri dengan pelaksanaan Halal bihalal keluarga besar MI Kahasri yang diikuti oleh seluruh guru dan pegawai bersama keluarganya.

Umat Islam tentu sangat akrab dengan sabda Baginda Rasulullah yang sering disampaikan oleh para pengkhotbah bahwa silaturahmi bisa memperluas rizki memperpanjang umur: "Belajarlah dari nenek

¹⁰² Nakhravie, *Do'a Mistis atau Logis*, Prambon: Abatha. 2015, hlm.35

¹⁰³ Zamakhsyari. *Ramadhan Di Indonesia: Amalan Dan Tradisi*, Makalah di seminarkan di Seminar Internasional “Ramadhan di Dua Negara: Indonesia dan Malaysia” yang dilaksanakan atas kerjasama antara Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa dengan Fakultas Kontemporeri islam (FKI) Universiti Sultan Zainal Abidin (UNISZA) Trengganu Malaysia, yang dilaksanakan di kampus UNDHAR, pada hari Kamis tanggal 8 Juni 2017

moyangmu bagaimana caranya menghubungkan silaturahmi, karena silaturahmi menumbuh- suburkan kecintaan dalam keluarga, meluaskan rezeki, dan menunda kematian." (HR Imam Tirmidzi). Hadist lainnya adalah Barangsiapa yang ingin dilapangkan rezekinya dan dipanjangkan umurnya hendaklah dia menyambung silaturahmi. (HR. Bukhari, 5985 dan Muslim, 2557 dalam Tatang Muttaqin).¹⁰⁴

3. Membentuk Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah

Dalam program pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terdapat integrasi pelaksanaannya dengan program madrasah yaitu pembentukan tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah. Program madrasah yang dituangkan dalam rencana kerja dan anggaran madrasah perlu ditetapkan tim kerja/pelaksananya melalui surat keputusan kepala madrasah yang dikeluarkan di awal tahun ajaran. Tujuan pembentukan tim kerja program madrasah ini agar setiap program madrasah dapat dilaksanakan dengan mutu yang baik.

Tim kerja yang dibentuk oleh MI Kahasri Kota Probolinggo melalui SK Kepala Madrasah terdiri dari kordinator dan anggota sebanyak 2 orang. Tim kerja ini antara lain: 1) tim kurikulum, 2) tim kesiswaan, 3) tim sarpras, 4) tim humas, 5) tim kantin madrasah, 6) tim perpustakaan, 7) tim digital, dan 8) tim media. Masing-masing tim ini memiliki tugas dan fungsi masing-masing yang sudah ditetapkan bersama dan disetujui oleh kepala madrasah. Masing-masing guru mempunyai tanggung jawab pada salah satu program

¹⁰⁴ Tatang Muttaqin. *Pentingnya Silaturahmi*. Diupload Mei 2020. Diakses pada 29 November 2023 dari <https://www.researchgate.net/publication/341641216> *Pentingnya Silaturahmi*

madrasah. Adanya tanggung jawab ini diharapkan dapat memotivasi semangat kerja guru karena merasa dipercaya dan diakui keberadaanya.

4. Penerapan Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan paparan data yang ada, Penerapan Kedisiplinan kerja di MI Kahasri Kota Probolinggo diimplementasikan melalui penerapan sistem absensi kehadiran *fingerprint*. Agar sistem pinger print ini tidak diremehkan penggunaannya oleh guru dan berpengaruh dengan baik, maka *sistem fingerprint* yang diterapkan adalah *fingerprint* reward yaitu sebuah konsep kedisiplinan yang dikolaborasikan melalui alat *fingerprint*. Data – data yang diperoleh dari dari hasil tersebut diolah secara digital dan di akumulasi yang kemudian dibuat perengkingan sesuai rata rata tingkat kehadiran setiap bulannya. Sehingga bisa terlihat pegawai yang memperoleh nilai rata-rata yang tepat waktu dan terlambat yang kemudian diurutkan menjadi pegawai terbaik yang kemudian diberikan *reward*.

Pada penerapannya mesin absensi *fingerprint* sangat mudah digunakan sebab pegawai hanya perlu meletakkan kartu pada mesin absensi maka secara otomatis data pegawai tersebut akan terekam pada mesin yang juga terkoneksi langsung dengan handpone guru di aplikasi Pelajar IDN (*Infra Digital Nusantara*). Absensi data yang dihasilkan dari mesin berupa *record cek in* dan *cek out* atau *log* transaksi terekam. Sehingga masing-masing guru akan mengetahui jam masuk dan jam pulang yang sudah dilakukannya. Di akhir bulan operator akan mendownload absensi semua guru yang terekam pada mesin. Untuk dilakukan perekapan dan

penghitungan ranking kedisiplinan, yang nantinya guru yang memiliki tingkat kehadiran 90% - 100% akan di berikan *reward*.

5. Pemberian Penghargaan atau *Reward*

Pemberian reward di MI Kahasri Kota Probolinggo diberikan kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik sesuai dengan ketentuan. Macam reward yang diberikan berupa reward finansial. Terdapat 2 jenis reward yang diberikan yaitu pemberian tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah. Ini diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan pada setiap bulannya. Reward (ganjaran) adalah penilaian yang bersifat positif terhadap kinerja guru. Dengan penerapan reward dapat menumbuhkan minat, sikap dan kemauan guru guru untuk melaksanakan tugasnya seperti halnya menyusun tes hasil belajar; menyusun RPP, ikut menjaga kebersihan diri dan lingkungan sekitar sekolah dan lain sebagainya.

Hasil dokumen madrasah yang diperoleh oleh peneliti, menunjukkan penilaian untuk pemberian kedua tunjangan tersebut dilakukan setiap bulan oleh kepala madrasah dengan memberikan raport bulanan kepada guru berdasarkan hasil kinerja.¹⁰⁵ Komponen penilaian kinerja guru sebagai berikut:

- a) Kompetensi Kepribadian, meliputi : kehadiran, keterlambatan, pulang awal, tidak berseragam, dan lembur/tugas tambahan.
- b) Kompetensi Pedagogik, meliputi : jurnal guru, perangkat RPP, silabus, daftar nilai, dan buku pembiasaan siswa/buka kasus,

¹⁰⁵ Lihat lampiran Raport Guru MI Kahasri tahun 2022

- c) Kompetensi Sosial, meliputi : keikursertaan istigotsah, dan keaktifan paguyuban kelas,
- d) Kompetensi Profesional, meliputi : realita *fingerprint* masuk dan pulang, rapat guru/rapat kepanitiaan, dan diklat-diklat yang diikuti (luring /daring).

Atas prestasi kerja yang diperoleh guru diberikan *reward* yang berupa :

- 1) Pemberian Tunjangan, tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional madrasah. Besar tunjangan kinerja sebesar Rp.200.000,- s/d Rp.300.000,- sedangkan tunjangan fungsional sebesar Rp.200.000,-. Adapun persyaratan untuk mendapatkan tunjangan kinerja dan tunjangan fungsional madrasah sebagai berikut: a) Tunjangan Fungsional yaitu: masa kerja minimal 3 tahun, memiliki jam mengajar minimal 24 jp, menandatangani Pakta Integritas, memiliki sertifikat Pendidikan Kader Penggerak Nahdhatul Ulama (PKPNU) atau bersedia mengikuti PKPNU (dibuktikan dengan surat pernyataan ber materai), ketercapaian rapor penilaian kehadiran guru minimal 90%. b) Tunjangan Kinerja yaitu: memiliki jam mengajar minimal 24 jp, menandatangani Pakta integritas, ketercapaian rapor penilaian kehadiran guru minimal 90%, melaksanakan peraturan madrasah yang sudah ditetapkan, seperti berseragam, mengikuti rapat, mengikuti istigotsah dll.
- 2) Pemberian Jabatan, Guru yang memiliki kinerja baik dan professional diberikan jabatan sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing, Jabatan yang diberikan biasanya sebagai ketua/kordinator tim

atau ketua panitia, yang akan mendapatkan honorarium bulanan sebesar Rp.100.000,-.

C. Dampak Inovasi Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo

Inovasi manajemen kinerja yang telah diterapkan di MI Kahasri Kota Probolinggo pastinya berdampak pada meningkatnya mutu pendidikan. Dampak tersebut antara lain:

1. Kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugas semakin baik.

Inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh MI Kahasri Kota Probolinggo seperti workshop peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat menambah wawasan keilmuan, kompetensi dan keterampilan guru dalam pembelajaran di kelas dan melaksanakan tugas-tugas tambahan guru di sekolah. Tugas-tugas tambahan guru di sekolah antara lain tugas kegiatan membimbing dan mendampingi siswa dalam kegiatan intra kurikuler, kegiatan proyek, kegiatan *outing class*, kegiatan pembiasaan, kegiatan penguatan karakter, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan lomba-lomba minat dan bakat siswa, kegiatan kreativitas siswa maupun sekolah, kegiatan publikasi sekolah dan lain-lain. Para narasumber yang kompeten di bidang pendidikan yang diundang pada workshop ini memberikan informasi pendidikan, ilmu pengetahuan, pemahaman, bimbingan dan latihan keterampilan-keterampilan dalam kegiatan pembelajaran dan kegiatan-kegiatan tugas tambahan guru yang mendukung program sekolah. Dalam workshop ini juga dituntut menghasilkan perangkat pembelajaran, program kegiatan dan strategi pelaksanaan tugas tambahan

guru yang lebih baik sesuai dengan bimbingan para narasumber. Perangkat pembelajaran ataupun perangkat program kerja tambahan guru yang dikembangkan selanjutnya dilaksanakan di sekolah secara profesional dengan pengawasan kepala sekolah dan tim kerja yang dibentuk.

Kegiatan studi banding yang dilaksanakan oleh MI Kahasri Kota Probolinggo kepada sekolah lain yang lebih maju dapat digunakan untuk memperoleh pengalaman dan pembelajaran dari lembaga lain tersebut terhadap kondisi, proses pembelajaran, program kegiatan dan hal-hal yang lainnya yang dapat dijadikan tambahan informasi, pengetahuan, kompetensi dan semangat baru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan program sekolah. Dengan melaksanakan studi banding guru dapat mempelajari suatu hal ataupun ilmu yang sama dan berbeda.¹⁰⁶ Hal-hal baik dan inovatif yang didapat dari sekolah yang dikunjungi dapat menjadi tambahan referensi kegiatan untuk didiskusikan, direncanakan dan diterapkan di MI Kahasri dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sehingga pentingnya melaksanakan studi banding, diantaranya: 1) membangun motivasi, 2) melihat luasnya dunia, 3). membangun relasi dan menambah teman dan 4) menambah ilmu dan pengetahuan baru serta memperkuat pemahaman guru terhadap suatu kompetensi yang berpengaruh pada kinerja.

Lomba-lomba kreatifitas yang dianjurkan untuk diikuti oleh guru-guru MI Kahasri Kota Probolinggo menunjukkan bahwa guru-guru tersebut memiliki kompetensi dan kinerja yang lebih dalam melaksanakan tugas. Kegiatan lomba guru tentunya memerlukan pemahaman lebih terhadap

¹⁰⁶ Doni Koesoema A. dan Evy Anggraeny, *Inspirasi Praktik Baik Pendidikan Karakter Berbasis Kelas dan Komunitas*, karya 2021, hlm.427

suatu kompetensi dan membutuhkan semangat dan kerja ekstra untuk dapat mengikutinya. Guru seperti ini dapat dikatakan sebagai guru yang profesional. Menurut Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana guru professional memiliki ciri-ciri antara lain memiliki motivasi untuk terus berprestasi dan mendalami ilmu pengetahuan dalam bidangnya secara terus menerus.¹⁰⁷

Hasil wawancara dan dokumentasi diperoleh bahwa setidaknya terdapat 4 orang guru yang sudah mendapatkan juara pada lomba kreatifitas guru baik ditingkat regional bahkan tingkat nasional. Perolehan prestasi yang tinggi oleh guru-guru ini menunjukkan kinerja yang sangat luar biasa dari guru tersebut. Hal ini karena selain harus tetap melaksanakan kewajiban mengajar juga harus bekerja keras untuk mengharumkan nama sekolah agar menjadi sekolah yang berprestasi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rosmawati dkk yang menunjukkan bahwa profesionalisme guru dan kinerja guru di SMK N 2 Prabumulih dalam kategori baik, sehingga dapat dikemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja yang baik, diperlukan profesionalisme guru yang tinggi.¹⁰⁸

Berdasarkan uraian inovasi manajemen kinerja guru yaitu pada pembahasan kegiatan peningkatan kompetensi guru di atas diperoleh bahwa kinerja guru akan semakin baik apabila kualitas dan kompetensi guru secara umum juga baik. Hal ini sesuai dengan standar kinerja guru yang disampaikan oleh Piet A. dalam Barnawi dan Mohammad Arifin yaitu

¹⁰⁷ Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012. hlm. 133

¹⁰⁸ Rosmawati dkk, *Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru*, Journal of Education Research, 1(3), 2020, hlm. 203-205

bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti: (1) bekerja dengan siswa, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.¹⁰⁹

Kegiatan spiritual keagamaan yang dilakukan guru meliputi pembacaan *rotibul haddad* bersama setiap hari senin-jum'at, istigosah bersama antara guru dan wali murid setiap malam Jum'at legi, safari ramadhan setiap hari selama bulan Ramadhan berupa mengaji al Qur'an dan kajian kitab kuning dan silaturahmi keliling selama bulan syawal dapat memacu munculnya faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru yaitu menimbulkan motivasi instrinsik guru dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan spiritual keagamaan ini dapat melatih dan mengarahkan kepribadian guru kearah yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh pengaruh bacaan dzikir dan doa yang rutin dipanjatkan dan pengaruh sosial yang terjadi selama kegiatan yang dilakukan secara berjamaah terlebih bersama wali murid. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Suhardi yaitu bahwa seseorang dapat termotivasi karena dirinya sendiri tanpa dibantu orang lain.¹¹⁰

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji dan disiplin kerja. Pemberian gaji utama tidak termasuk dalam inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh MI Kahasri Kota Probolinggo. Sedangkan pemberian *reward* finansial berupa tunjangan fungsional dan

¹⁰⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja...* hlm. 14

¹¹⁰ Suhardi, *The Science Of Motivation : Semua Rahasia dan Ilmu Memotivasi Diri....* hlm. 179

tunjangan kinerja guru di madrasah sesuai dengan ketentuan merupakan gaji tambahan yang dapat diperoleh guru dalam satu bulan. Oleh sebab itu inovasi manajemen kinerja guru berupa pemberian reward bagi guru yang berprestasi dapat menjadi salah satu factor eksternal yang utama mempengaruhi tingginya kinerja guru seperti yang telah dibahas di bab II.

Penerapan kedisiplinan kerja melalui *fingerprint* dan jurnal harian guru juga dapat mempengaruhi kinerja guru yang merupakan faktor eksternal yaitu disiplin kerja sesuai kajian teori pada bab II. Perekaman kehadiran melalui system *fingerprint* yang memiliki akurasi yang tinggi, tidak bisa dimanipulasi sehingga pencatatan kedisiplinan kehadiran dan ketepatan waktu menjadi lebih efisien. Adanya jurnal harian guru juga memacu guru untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab kinerja guru baik yang dilaksanakan di sekolah maupun di rumah atau dimana saja. Karena segala aktivitas yang berhubungan dengan kinerja guru dapat dituliskan di jurnal harian. Setiap bulan jurnal harian ini amati oleh kepala sekolah sebagai penentu kebijakan sekolah. Dengan demikian guru akan lebih disiplin melakukan kegiatan-kegiatan di kelas maupun di sekolah. Kedisiplinan guru akan berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rosmawati dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru di SMK N 2 Prabumulih.¹¹¹

Pembentukan tim kerja dan pengembangan program madrasah memberikan dampak besar dalam keterlaksanaan program madrasah secara

¹¹¹ Rosmawati dkk, *Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru*, hlm. 203-205

baik dan berkualitas. Hal ini disebabkan karena adanya tim khusus yang mengampu program yang spesifik sesuai dengan kemampuan personal tim yang dimiliki serta didukung dengan sikap dan *performa* kepala madrasah yang mampu membaaur dan ikut serta dalam setiap kegiatan madrasah.

Hasil wawancara diperoleh bahwa guru sangat setuju di MI Kahasri dibentuk tim kerja seperti tim kurikulum, tim kesiswaan, tim sarpras, tim humas, tim kantin madrasah, tim perpustakaan, tim digital, tim kreatif dan tim media. Hal ini didasarkan pada dampak positif yang dirasakan oleh guru dengan adanya tim kerja. Dampak positif yang berhasil direkam dari hasil wawancara antara lain: 1) munculnya kekompakan dalam bekerja tim dan semangat bekerja, 2) semakin erat pertemanan dan kekeluargaannya dan pekerjaan menjadi lebih terorganisir, 3) mempermudah pelaksanaan berbagai kegiatan, 4) tupoksi antar guru jelas, dapat bekerja sama dalam tim menyelesaikan amanah, 5) kegiatan terfokus dan bisa mendapatkan hasil terbaik, dan lain sebagainya.

Dampak inovasi manajemen kinerja guru bagi guru bukan hanya dalam meningkatkan kompetensi dan potensi sumber daya manusianya, tetapi juga dapat membangkitkan semangat yang tinggi dalam bekerja. Rasa memiliki tanggung jawab bahkan rasa memiliki terhadap sekolah/madrasah seakan-akan miliknya sendiri sehingga muncul semangat bekerja tanpa pamrih dan ikhlas karena Allah SWT. Semangat seperti ini merupakan yang paling utama dari semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Karena motivasi intrinsik seperti ini akan menimbulkan dorongan yang kuat untuk selalu memberikan yang terbaik untuk siswa.

2. Terbentuknya Karakter Siswa yang Tinggi

Dalam mengimplementasikan inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo secara langsung maupun tidak langsung akan teriringi oleh terbentuknya sikap dan nilai-nilai karakter guru. Nilai-nilai karakter yang diperoleh guru selama melaksanakan inovasi manajemen kinerja guru dapat juga tercermin dalam melaksanakan pembelajaran di kelas maupun membimbing siswa dalam kegiatan intrakurukuler, ekstrakurukuler atau kegiatan pembiasaan. Nilai-nilai karakter guru yang mengiringi hasil inovasi manajemen kinerja guru bisa serupa dengan karakter yang harus dibangun kepada siswa melalui pendidikan karakter.

Menurut Kemendiknas nilai-nilai dalam pendidikan karakter mencakup 18 aspek, meliputi: religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif/bersahabat, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.¹¹²

Keikutsertaan guru dalam inovasi peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan dengan melalui kegiatan spiritual keagamaan guru (pembacaan *rotibul haddad* bersama setiap hari, pembacaan istigosah setiap bulan, safari Ramadhan setiap hari selama bulan Ramadhan berupa mengaji al Qur'an dan kajian kitab kuning dan melaksanakan silaturahmi keliling saat bulan Syawal) dapat mengembangkan karakter religius, peduli sosial dan cinta damai.

¹¹² *Pengembangan Pendidikan budaya dan Karakter bangsa*. Pedoman Sekolah, Jakarta : Kemendiknas, hlm.9

Penerapan kedisiplinan kerja melalui *fingerprint* dapat melatih kejujuran dan kedisiplinan guru. Jurnal harian guru yang dikumpulkan setiap minggu selain dapat melatih kedisiplinan, juga dapat melatih tanggungjawab guru terhadap tugasnya. Mengadakan workshop setiap semester menunjukkan bahwa guru mengembangkan karakter rasa ingin tahu. Menyimak dan mempelajari materi yang disampaikan oleh narasumber akan menimbulkan rasa ingin tahu terhadap kompetensi yang akan dikembangkan. Dan dalam proses pelatihan/workshop peserta akan dapat saling belajar bersikap toleransi terhadap perbedaan pendapat antar peserta serta melatih dan membiasakan karakter komunikatif selama pelatihan.

Pembentukan tim sebagai tim pengembang sekolah dapat melatih karakter kerja keras dan kreatif. Mengikuti lomba kreativitas guru dapat membangun karakter mandiri dan menghargai prestasi. Pemberian *reward* bisa mengembangkan karakter demokratis dan menghargai prestasi. Kegiatan studi banding ke sekolah lain di luar kota dapat menunjukkan karakter semangat kebangsaan dan cinta tanah air.

Apabila karakter-karakter ini dimiliki oleh guru dan diterapkan dalam kinerja di sekolah maka akan terwujud keteladanan nilai-nilai karakter dari guru kepada siswa. Salah satu metode dari lima cara pendidikan karakter yang dikemukakan oleh Doni A. Koesoema yang dikutip oleh Akhtim Wahyuni adalah dengan keteladanan yang merupakan alat utama dalam pendidikan karakter.¹¹³ Hal ini dipraktekkan oleh

¹¹³ Akhtim Wahyuni, *Pendidikan Karakter, Membentuk Pribadi yang Unggul di Sekolah*, Jakarta: Umsida Press. 2021, hlm.29

Rasulullah Muhammad SAW dalam mendidik umatnya. Firman Allah menyatakan :

“*Laqad kana lakum fi rasulillahi uswatun hasanah*” artinya “Sungguh telah ada pada diri Rasulullah contoh tauladan yang baik” (Q.S.Al Ahzab: 21).

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru dan siswa serta hasil observasi terhadap siswa, diperoleh bahwa siswa MI Kahasri Kota Probolinggo mencerminkan karakter yang tinggi antara lain pada karakter religius, jujur, disiplin, kreatif, mandiri, komunikatif, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggungjawab. Karakter religius siswa tercermin dalam sikapnya pada saat mengikuti kegiatan ibadah di sekolah yaitu aktif dan disiplin mengaji, sholat dhuha dan sholat dhuhur berjamaah. Sikap religius juga tercermin dari kalimat-kalimat *toyyibah* yang disampaikan dalam komunikasi dengan guru maupun dengan siswa lainnya, saling mengucapkan salam saat bertemu salaman dan mencium tangan guru. Sebagian besar siswa jujur dalam perkataan, meskipun mereka harus mendapatkan sanksi karena kesalahan yang mereka lakukan tetapi tetap menyampaikan hal apa adanya sesuai yang terjadi. Kejujuran siswa terlihat juga dari kondisi kelas yang aman, tidak ada kehilangan benda apapun di dalam kelas maupun di luar kelas. Barang apasaja yang ditemukan siswa dilaporkan kepada guru agar dapat diumumkan dan diberikan kepada pemiliknya. Dan juga saat mereka berbelanja atau membeli barang di kantin.

Karakter disiplin yang teramati pada siswa pada saat masuk kelas, kegiatan pembelajaran dan kegiatan ibadah. Siswa dengan tertib dan tepat

waktu melaksanakannya. Guru-guru jarang mengeluhkan tentang kedisiplinan siswa. Tugas pembelajaran secara umum dapat dikumpulkan tepat waktu. Pelanggaran siswa minim sekali sehingga guru kelas jarang memberi sanksi. Hal ini juga menunjukkan karakter tanggungjawab yang dimiliki siswa. Pada saat kegiatan pembelajaran terutama penugasan proyek, para siswa terlihat sangat kreatif menampilkan hasil karyanya. Ini juga menunjukkan kemandirian siswa dalam belajar. Meskipun tidak didampingi orang tua, siswa kelas bawah (kelas I,II dan III) tetap dapat belajar dengan baik dan kreatif dalam tugas dan karyanya. Demikian pula pada kelas yang atas (Kelas IV, V dan VI) malah lebih mandiri dan kreatif.

Peneliti yang hadir dan mengamati kondisi siswa mendapatkan sapaan yang hangat dari siswa. Para siswa dapat berkomunikasi dengan baik kepada guru, teman dan bahkan tamu yang hadir ke sekolah. Kepedulian siswa pada orang lain juga menunjukkan karakter peduli sosial. Apabila temannya mengalami kesulitan, biasanya siswa membantu. Misalnya saat temannya lupa tidak membawa sugu, ada siswa yang rela meminjamkan uang bahkan berbagi makanan/minuman. Ini menunjukkan karakter peduli sosial yang tinggi. Demikian juga terhadap lingkungan siswa teramati ikut menyiram tanaman, membuang sampah pada tempatnya dan membersihkan kelas dan lingkungan sekolah.

Nilai karakter yang terbangun baik pada guru dan siswa dapat menjadi budaya sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru dan kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sesuai yang disampaikan oleh Akhtim Wahyuni yaitu pendidikan karakter bertujuan

untuk meningkatkan mutu dan hasil pendidikan yang mengarah pada pembentukan karakter dan akhlak mulia peserta didik secara utuh, terpadu, dan seimbang sesuai dengan standar kompetensi lulusan pada setiap satuan pendidikan.¹¹⁴ Ini sejalan juga dengan hasil penelitian Zuhaini Ikrima M. yang memperoleh bahwa karakter yang tinggi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pendidikan di MA Syafa'aturrasul Beringin Batu Ampar Teluk Kuantan.¹¹⁵

3. Prestasi Akademik dan Non Akademik Siswa yang Tinggi

Dampak inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh MI Kahasri Kota Probolinggo secara tidak langsung juga terjadi pada siswa. Oleh karena adanya inovasi ini menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik sehingga pembelajaran, pembimbingan dan pembinaan terhadap siswa menjadi lebih baik. Siswa mampu memahami materi pembelajaran dengan baik sehingga kemampuan siswa juga menjadi semakin baik. Terlebih lagi siswa dibimbing oleh guru yang memiliki prestasi tinggi dalam lomba/kompetisi guru. Hal ini menyebabkan siswa dapat termotivasi dan memiliki kemampuan lebih baik dalam meraih prestasi yang terbaik.

Peningkatan kinerja guru terutama dalam kegiatan proses pembelajaran di kelas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri siswa. Faktor tersebut antara lain faktor fisiologis

¹¹⁴ Akhtim Wahyuni, *Pendidikan Karakter, Membentuk Pribadi yang Unggul di Sekolah*, hlm.14

¹¹⁵ Zuhaini Ikrima M, *Pengaruh Pendidikan Karakter Terhadap Mutu Akademik Siswa di MA Syafa'aturrasul Beringin Batu Ampar Teluk Kuantan*, Jurnal AL-HIKMAH : Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam, Vol 1, No 2 (2019) hlm. 95

(kesehatan dan keadaan tubuh), psikologis (minat, bakat, intelegensi, emosi, kelelahan, dan cara belajar). Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datangnya dari luar diri siswa. Faktor tersebut antara lain lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat, dan lingkungan alam. Semua faktor tersebut harus berkontribusi sinergik satu sama lain karena mempengaruhi prestasi belajar dan dalam rangka membantu siswa dalam mencapai prestasi belajar yang sebaik-baiknya.¹¹⁶

Kegiatan proses pembelajaran yang semakin baik dan aktif menunjukkan faktor eksternal dari sekolah yang sangat berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa menjadi indikator peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan dengan ciri madrasah bermutu yang disampaikan Yusuf Ahmad dkk yaitu: prestasi akademik dan non-akademik di atas rata-rata sekolah yang ada di daerahnya.¹¹⁷

Secara umum siswa-siswi MI Kahasri Kota Probolinggo memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain itu siswa juga sangat antusias dalam mengikuti ekstrakurikuler dibidang yang mereka pilih. Keaktifan dan semangat siswa ini dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh siswa baik di tingkat kecamatan, tingkat Kota/Kabupaten dan tingkat Provinsi Jawa Timur bahkan tingkat nasional.

Hasil dokumentasi perolehan prestasi akademik dan non akademik siswa MI Kahasri Kota Probolinggo mulai tahun 2020 antara lain yaitu: a)

¹¹⁶ Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. 2010. Jakarta: Rineka Cipta. hlm. 55

¹¹⁷ Yusuf Ahmad, dkk. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru*. Artikel. Jurnal Al-hikmah Vol. 14, No. 2, Oktober 2017. <https://journal.uir.ac.id>

tingkat kota/kabupaten: piala Walikota Probolinggo juara 1 panjat tebing, Jelajah santri (juara Umum Kota). Pesta siaga juara 1 peta buta, juara 1 lari barung dan juara 2 cerdas cermat. Lomba adzan HSN Tingkat Kota juara 2, Walikota Cup konser drum band meraih juara umum, juara 1 dan juara 3 (lomba mendongeng pecan ceria), juara 1 dan harapan 2 serta juara harapan 3 (sirkuit home tournament catur), juara 1 matematika dan juara 1 pencak silat serta juara 3 lompat jauh (bina prestasi siswa). b) tingkat provinsi: juara 3 siswa berprestasi (penghargaan anugerah Ma'arif NU Award). c) tingkat nasional: Gold medali olimpiade matematika dan juara 2 olimpiade matematika juga juara 3 science competition serta juara 2 Science Student Competition Nasional dan juara 1 olimpiade IPS (kompetisi olimpiade dan teknologi).

Sedangkan prestasi siswa sebelum diterapkan inovasi manajemen kinerja guru hanya mampu memperoleh prestasi pada tingkat kecamatan dan tingkat kota/kabupaten, itupun tidak banyak piala yang didapatkan. Sehingga sangat tampak jelas perbedaan prestasi siswa antara sebelum dan sesudah di diterapkan inovasi manajemen kinerja guru di MI. Kahasri Kota Probolinggo, seperti: a) ditingkat kecamatan: juara 1 MTQ, juara 2 melukis b). juara harapan 2 pidato bhs. Inggris, juara 3 pidato bhs. Indonesia dan juara 3 menyanyi.

4. Hasil Ujian dan Lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo yang Berkualitas Tinggi

Inovasi manajemen kinerja guru yang diterapkan di MI Kahasri menghasilkan dampak terhadap kualitas kerja guru dalam proses

pembelajaran di kelas, pembimbingan dan pembinaan siswa yang semakin baik. Kinerja guru secara umum mulai dari guru kelas I sampai kelas VI semakin baik. Kinerja guru yang lebih baik terutama diharapkan pada guru-guru yang mengajar di kelas tinggi yaitu kelas IV, V dan kelas VI. Proses pembelajaran untuk siswa di kelas IV, V dan VI lebih lebih aktif, lebih inovatif, lebih bermakna, lebih tinggi tingkatan berpikirnya sehingga membutuhkan usaha dan kemampuan guru yang lebih baik agar siswa dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan sikap dan keterampilan yang lebih baik. Kemampuan yang diperoleh siswa kelas tinggi terutama kelas VI sangat berpengaruh pada kualitas lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo.

Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh bahwa hasil nilai ujian madrasah untuk semua mata pelajaran rata-rata sebesar 85,37. Nilai ujian madrasah pada mata pelajaran pendidikan Agama Islam yaitu mata pelajaran Al-Qur'an Hadist sebesar 87,20, Fiqih=87,01, Akidah Akhlaq = 81,75, Sejarah Kebudayaan Islam=85,53 dan Bahasa Arab 85,03. Sedangkan ujian akhir sekolah memperoleh nilai rata-rata 85,44. Nilai ujian sekolah pada mata pelajaran PPKn yaitu 86,81, Bahasa Indonesia = 87,12, Matematika = 84,09, Ilmu Pengetahuan Alam=86,18, Ilmu Pengetahuan Sosial 86,32, Seni Budaya dan Prakarya = 87,64, PJOK = 86,49, B. Jawa= 86,16 dan Aswaja = 83,21

Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 85,37 pada ujian akhir madrasah dan Nilai rata-rata sebesar 85,44 pada ujian sekolah termasuk nilai dengan kategori tinggi. Karena kriteria kelulusan minimal yang dipersyaratkan di MI Kahasri adalah 75. Perolehan nilai ujian madrasah dan

ujian sekolah ini menunjukkan bahwa lulusan MI Kahasri memiliki nilai rata-rata yang sangat baik.

Nilai ujian sekolah siswa diperoleh setelah para siswa kelas VI mengikuti ujian sekolah yang diselenggarakan oleh sekolah sendiri dengan soal yang dikembangkan sendiri oleh guru-guru di sekolah tersebut. Sedangkan nilai ujian madrasah diperoleh siswa setelah para siswa Kelas VI mengikuti ujian madrasah yang diselenggarakan oleh madrasah dengan soal dikembangkan bersama guru-guru madrasah lain sekota Probolinggo dan dilaksanakan pengawasan silang dengan guru madrasah lain. Ujian sekolah dan ujian madrasah ini adalah penilaian dari proses pembelajaran yang paling akhir dijenjang sekolah dasar maka materi dari soal yang diujikan meliputi materi-materi dari kelas IV, V dan VI. Ini memerlukan kerja ekstra dari guru-guru kelas VI untuk memberikan review materi dan latihan soal kepada siswa agar lebih siap mengerjakan soal ujian. Oleh sebab itu kinerja guru kelas VI yang tinggi sangat dibutuhkan.

Nilai ujian yang diperoleh siswa ini dapat digunakan sebagai salah satu dasar penilaian untuk masuk ke jenjang sekolah yang lebih tinggi yaitu Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal ini diperlukan apabila siswa lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo ingin melanjutkan ke MTs Negeri atau MTs swasta yang unggulan atau ke SMP Negeri atau SMP swasta yang unggulan baik yang ada di Kota Probolinggo ataupun di luar Kota Probolinggo melalui jalur prestasi. Selain jalur prestasi, ada juga jalur tes untuk masuk ke MTs Negeri atau sekolah swasta yang

unggulan. Jalur tes ini menuntut kemampuan pengetahuan dan keterampilan siswa yang tinggi agar dapat lolos dan diterima di sekolah yang diharapkan.

Siswa yang kualitas lulusannya tinggi akan memperoleh kemudahan dalam mengerjakan tes masuk MTs atau SMP dan memperoleh nilai tes yang baik pula. Oleh karena itu mutu lulusan yang baik akan berpengaruh pada kuantitas lulusan yang diterima pada sekolah jenjang lebih tinggi yang terbaik atau unggulan di suatu daerah. Lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo sebagian besar cenderung melanjutkan ke MTs Negeri Kota Probolinggo yang merupakan MTs dengan kualitas terbaik di Kota Probolinggo. Penerimaan peserta didik baru di MTs Negeri ini menggunakan sistem tes.

Hasil dokumentasi pada administrasi lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo pada tahun ajaran 2022/2023 didapatkan bahwa terdapat 79 siswa yang lulus. Sekitar 47 orang mendaftar ke MTs Negeri. Hasil penerimaan peserta didik di MTs Negeri, terdapat 38 siswa lulusan MI Kahasri yang diterima. Sebanyak 15 siswa diterima melalui jalur prestasi dan 23 siswa diterima melalui jalur tes. Berdasarkan data ini diperoleh bahwa 81% dari siswa lulusan MI Kahasri yang mendaftar di MTs Negeri Kota Probolinggo diterima pada PPDB. Ini menunjukkan bahwa lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo memiliki kualitas yang tinggi.

Berbeda dengan sistem penerimaan peserta didik baru di MTs Negeri Kota Probolinggo, jalur prestasi sistem penerimaan peserta didik baru di tingkat SMP Negeri di Kota Probolinggo menggunakan nilai rata-rata raport lima semester digabung dengan prestasi lomba akademis dan non akademis

yang diperoleh siswa sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah. Nilai rapor lima semester tersebut adalah nilai rapor kelas VI semester 1 dan 2, Kelas V semester 1 dan 2 dan Kelas VI semester 1. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi belajar siswa mulai kelas IV sudah mulai mempengaruhi mutu lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo. Apabila nilai rapor siswa pada lima semester tersebut sangat baik maka akan memudahkan siswa tersebut untuk diterima di SMP Negeri yang unggul karena nilai prestasinya pada jalur penerimaan peserta didik juga sangat baik.

Berdasarkan hasil dokumentasi administrasi lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo pada tahun ajaran 2022/2023 ditemukan terdapat 7 siswa yang mendaftar ke SMP Negeri 1 Probolinggo. Seluruhnya diterima pada penerimaan peserta didik baru di SMP Negeri 1 Probolinggo. SMP ini adalah sekolah unggulan dan favorit di Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan kembali bahwa lulusan MI Kahasri pada tahun ajaran 2022/2023 memiliki kualitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian kualitas lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo di atas dirumuskan bahwa kinerja guru yang tinggi dapat meningkatkan mutu pendidikan MI Kahasri Kota Probolinggo yang diindikasikan dari tingginya nilai hasil ujian sekolah siswa dan kuantitas lulusan yang diterima di sekolah yang unggul dan terbaik. Muhammad Fadhli menyatakan bahwa untuk mengukur pendidikan yang bermutu maka diperlukan kriteria/indikator.¹¹⁸ Salah satu indikator mutu pada lembaga pendidikan adalah hasil ujian yang sangat baik dan lulusan yang berkualitas.

¹¹⁸ Muhammad Fadhli, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan* (TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2017) Vol. 1, No 02, hlm. 216.

5. Dukungan orang tua dan masyarakat meningkat

Adanya inovasi-inovasi yang dilakukan di MI Kahasri Kota Probolinggo terutama pada manajemen kinerja guru menyebabkan peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi belajar siswa dan karakter siswa menjadi salah satu faktor yang mendukung orang tua semakin mempercayakan anaknya untuk belajar di MI Kahasri. Kinerja dan karakter guru yang tampak dihadapan siswa, orang tua dan masyarakat baik secara langsung maupun melalui media digital memberikan pengaruh positif terhadap pandangan guru dan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap MI Kahasri sebagai lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat penting apakah lembaga tersebut sudah menjadi lembaga pendidikan yang bermutu tinggi atau belum.

Berdasarkan hasil dokumentasi administrasi dan wawancara yang peneliti lakukan, didapatkan bahwa sebagian besar orang tua/wali siswa melakukan pembayaran infaq kegiatan sekolah setiap bulan secara rutin, hanya sebagian kecil saja orang tua yang menunggak pembayaran karena faktor ekonomi. Seluruh orang tua/wali siswa menerima dengan ikhlas ketentuan sekolah terkait infaq yang harus dibayarkan. Ini ditunjukkan dengan tidak satupun orang tua yang komplain atau protes terkait dengan adanya infaq pendidikan ini. Ini merupakan satu bentuk dukungan orang tua pada kegiatan dan program sekolah agar anaknya mendapatkan pembelajaran dan mutu pendidikan yang lebih baik.

Dukungan orang tua yang lain terhadap terlaksananya program sekolah antara lain ikut sertanya orang tua/wali siswa dalam kegiatan *outing class* baik dalam biaya maupun kehadiran di lokasi pembelajaran di luar kelas. Ikut berpartisipasi orang tua dalam paguyuban kelas membantu menyiapkan keperluan di kelas putra putrinya agar dapat belajar dengan nyaman dan kondusif. Sumbangan sukarela dalam memenuhi fasilitas yang masih kurang di sekolah juga banyak dilakukan oleh paguyuban orang tua. Misalnya, menyumbang dalam pembangunan ruang kelas baru, menyumbang kipas angin untuk kelas, karpet untuk musholla, rak sepatu, properti kelas dan lain sebagainya.

Selain dukungan berupa biaya dan barang, orang tua juga memberikan dukungan yang sangat baik dalam bekerjasama dengan sekolah untuk mendukung belajar para siswa baik di sekolah maupun di rumah. Orang tua membantu dalam penyelenggaraan proyek pembelajaran berupa latihan market, tari tradisional dan sebagainya. Orang tua juga aktif memberikan masukan dan saran yang berhubungan dengan pelaksanaan pembelajaran yang lebih baik misalnya mengusulkan agar sering belajar kelompok, memberi saran dalam kostum penampilan tari tradisional dan lain-lain. Segala hal yang dilakukan orang tua yang berhubungan dengan kegiatan sekolah merupakan dukungan yang sangat berarti dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan Muhammad Fadhli yang menyampaikan bahwa untuk mengukur pendidikan yang bermutu maka diperlukan kriteria/ indikator.¹¹⁹

¹¹⁹ Muhammad Fadhli, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan (TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2017) Vol. 1, No 02, hlm. 216.

Salah satu indikator mutu pada lembaga pendidikan adalah tingginya dukungan orang tua dan masyarakat setempat. Hasil penelitian R. Bambang Sumarsono juga menyatakan bahwa indikator pencapaian mutu pendidikan tercapai melalui kontribusi dari partisipasi orangtua terhadap sekolah.¹²⁰

Beberapa karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan dalam Husaini Usman yaitu: kinerja guru dalam mengajar, konsistensi mutu sekolah tidak menurun atau cenderung naik dan daya tahan sekolah dalam situasi apapun.¹²¹ Hasil kinerja guru MI Kahasri Kota Probolinggo yang baik merupakan salah satu indikasi meningkatnya mutu pendidikan yang ada di MI Kahasri. Kondisi MI Kahasri yang konsisten misalnya pada jumlah penerimaan peserta didik setiap tahun juga merupakan indikasi meningkatnya mutu pendidikan.

Kepercayaan masyarakat terhadap MI Kahasri sebagai lembaga pendidikan menjadi hal yang sangat penting apakah lembaga tersebut sudah menjadi lembaga pendidikan yang unggul atau belum. Ini bisa dilihat dalam beberapa fakta yang ada saat penerimaan peserta didik baru. Selama 4 tahun terakhir sejak tahun ajaran 2020/2021 sampai tahun ajaran 2023/2024 tren pendaftar menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Dalam hitungan beberapa hari saja waktu penerimaan peserta didik baru sudah memenuhi bahkan melebihi kuota.

Minat Masyarakat untuk mensekolahkan anaknya di MI Kahasri semakin meningkat Padahal biaya pendaftaran siswa baru semakin mahal

¹²⁰ R. Bambang Sumarsono, *Upaya Mewujudkan Mutu Pendidikan Melalui partisipasi Orangtua Siswa*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 24, Nomor 2, Desember 2018, hlm. 73

¹²¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), hlm. 601.

sejak tahun ajaran 2020/2021 biaya pendaftaran siswa baru sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah), berbeda dengan sebelum diterapkan inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota probolinggo tidak ada biaya pendaftaran siswa baru atau gratis. Ini dapat dilihat dari data jumlah pendaftar dan jumlah siswa di MI Kahasri antara sebelum dan sesudah tahun ajaran 2020/2021, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1 Jumlah Pendaftar dan Jumlah Siswa MI Kahasri

No	Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar	Kuota	Selisih	Jumlah Siswa (Kls I - IV)
1	2016/2017	66	66	0	171
2	2017/2018	88	88	0	213
3	2018/2019	109	109	0	280
4	2019/2020	108	108	0	370
5	2020/2021	113	96	17	482
6	2021/2022	125	96	29	506
7	2022/2023	128	96	32	537
8	2023/2024	142	96	46	561

Meningkatnya minat masyarakat dalam penerimaan peserta didik baru ini menunjukkan bahwa secara faktual MI Kahasri sudah dapat meningkatkan mutu pendidikannya. Hal ini disebabkan karena adanya inovasi-inovasi yang dilakukan di MI Kahasri terutama pada manajemen kinerja guru yang menyebabkan peningkatan kualitas pembelajaran serta prestasi belajar siswa. Kedisiplinan dan karakter guru yang tampak dihadapan siswa, orang tua dan masyarakat baik secara langsung maupun melalui media digital memberikan pengaruh positif terhadap pandangan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di MI Kahasri. Sehingga masyarakat Kota Probolinggo menaruh kepercayaan lebih untuk menitipkan anak-anaknya agar belajar lebih baik di MI Kahasri.

Dampak inovasi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas penerimaan peserta didik baru ini sejalan dengan ciri madrasah yang bermutu menurut Yusuf Ahmad dkk yaitu: (a) Prestasi akademik dan non-akademik di atas rata-rata sekolah yang ada di daerahnya; (b) Sarana dan prasarana dan layanan yang lebih lengkap; (c) Sistem pembelajaran lebih baik dan waktu belajar lebih panjang; (d) Melakukan seleksi yang cukup ketat terhadap pendaftar; (e) Mendapat animo yang besar dari masyarakat, yang dibuktikan banyaknya jumlah pendaftar dibanding dengan kapasitas kelas; dan (f) Biaya sekolah lebih tinggi dari sekolah disekitarnya.¹²²



¹²² Yusuf Ahmad, dkk. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru*. Artikel. Jurnal Al-hikmah Vol. 14, No. 2, Oktober 2017. <https://journal.uir.ac.id>

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo ada lima yaitu a) peningkatan kompetensi guru, b) kegiatan spiritual keagamaan guru, c) pembentukan tim kerja sebagai tim pengembang madrasah, d) penerapan kedisiplinan kerja dan e) pemberian penghargaan atau *reward*.
2. Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo dilaksanakan antara lain:
 - a. Peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan diklat/workshop setiap awal semester, mengadakan studi banding dan mengikutkan lomba kreativitas guru,
 - b. Kegiatan spiritual keagamaan guru melalui pembacaan *rotibul haddad* bersama setiap hari, pembacaan istigosah setiap malam jumat, safari Ramadhan dilakukan setiap hari selama bulan ramadhon dengan kegiatan membaca Al Qur'an dan ngaji kitab kuning dan melaksanakan

Turing (Silaturahmi Keliling) dilakukan dari rumah ke rumah guru secara bergantian setiap hari selama bulan syawal.

- c. Pembentukan tim kerja sebagai tim pengembang madrasah yaitu tim kurikulum, tim kesiswaan, tim sarana dan prasarana, tim hubungan masyarakat, tim kantin madrasah, tim perpustakaan, tim digital, dan tim media.
 - d. Penerapan kedisiplinan kerja melalui pelaksanaan *fingerprint* dan jurnal harian guru
 - e. Pemberian *reward* berupa pemberian tunjangan dan pemberian jabatan.
- 2) Dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo antara lain :
- a. Kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugas semakin baik.
 - b. Terbentuknya karakter siswa yang tinggi.
 - c. Prestasi akademik dan non akademik siswa yang tinggi.
 - d. Hasil ujian dan lulusan yang berkualitas tinggi.
 - e. Mendapat dukungan orang tua dan masyarakat meningkat.

B. SARAN-SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharap kepala madrasah terus mengupayakan dan mengembangkan inovasi manajemen kinerja guru secara lebih luas dengan melibatkan seluruh guru sejak awal perencanaan sehingga dicapai kesepakatan yang bermakna sehingga kinerja guru sesuai dengan harapan untuk peningkatan mutu pendidikan.

2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan, karena Penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna, maka peneliti berharap ada penelitian lanjutan dengan tidak hanya pada satu lembaga, namun beberapa lembaga agar bisa mengembangkan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Kementerian Agama Kota Probolinggo melalui Kasi Pendma (Pendidikan Madrasah) menjadikan penelitian inovasi manajemen kinerja guru yang dilaksanakan oleh MI Kahasri Kota Probolinggo untuk diterapkan di sekolah/madrasah lainnya sehingga tampak terarah dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Ali Zainal. *Ratibul Haddad: Sejarah, Penyusun, dan Keutamaannya*. 2 Maret 2020 14.30 Wib yang diakses pada 28 November 2023 dari <https://nu.or.id/shalawat-wirid/ratibul-haddad-sejarah-penyusun-dan-keutamaannya-7dyds>
- A, Doni Koesoema. dan Evy Anggraeny. *Inspirasi Praktik Baik Pendidikan Karakter Berbasis Kelas dan Komunitas*. 2021.
- Ahmad, Yusuf, dkk. *Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MIN 3 Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru*. Artikel. Jurnal Al-hikmah Vol. 14, No. 2, Oktober 2017. <https://journal.uir.ac.id>
- A, Mukhtar & MD, L. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar*. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan. 2020.
- Amtu, Onimus. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arcaro, Jerome S. dan Yosol Iriantara. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Penerjemah Yosol Iriantara; Penyunting Kamdani, Cet.5. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011.
- Asmi dan Sahuri. *Peningkatan mutu sekolah melalui manajemen Humas*. 2013.
- Bahri Djamarah, Syaiful. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2014.
- Barnawi dan M. Arifin. *Kinerja Guru Profesional : Instrumen, Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Jogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2017.
- Basir, M. *Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Guru SMP*. Journal of EST, 1(2). 2015.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2018.
- Dalyono. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.2010.
- Danim, S.. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2018.

- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013.
- Denim, Sudarman. *Inovasi Pendidikan, (Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidikan)*. Bandung: Pustaka Setia. 2022.
- Deprizon, dkk. *Bunga Rampai Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: Nutamedia. 2022.
- Dikutip dari *Inspirasi Praktik Baik Pendidikan Karakter Berbasis Kelas dan Komunitas* karya Doni Koesoema A. dan Evy Anggraeny. 2021.
- Direktorat Tenaga kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas. 2008.
- Djamarah, Sayiful Bahri. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional. 2019.
- E, Fatmawati. *Korelasi Budaya Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kecamatan Pinang Raya Bengkulu Utara*. Jurnal Manajer Pendidikan, 14 (2). 2020E. Sallis. *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta: Ircisod. 2015.
- Edison, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Effendi, Rajab dkk, *Meningkatkan Kedisiplinan Guru Smk It Khoiru Ummah Rejang Lebong Dengan Program Finger Print "Renkehatu"* Jurnal Literasiologi Vol.7 No. 3, 2021.
- E, Setyanti. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi*. SIKIP: Jurnal Pendidikan.2020).
- F, Abas M dkk *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. 2020.
- Fadhli, Muhammad. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, (Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017*.
- Faizin dkk. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kecerdasan Spiritual Di Sekolah*, Jurnal Perma Pendis Vol. 3 No. 1. 2021.
- Fahmi, Umar. *Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul*, Edukasia, Vol.2. 2018.
- Faizin, dkk. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kecerdasan Spiritual Di Sekolah*, Vol. 3 No. 1. 2021.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama. 2012.

- Gaspersz, Vincent. *Total Quality Management*. Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Gerintya, Scholastica. *Indeks Pendidikan Indonesia Rendah, Daya Saing pun Lemah* 25 Agustus 2022, <https://tirto.id/dnvR>, diakses pada hari jum'at 09 Juni 2023.
- Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqaf dan Ibtid*, Jakarta: Suara Agung, 2018.
- Kristiawan, Muhammad, dkk. *Inovasi Pendidikan*. Babadan Ponorogo: Wade Group. 2018.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006.
- Hambali, Muh. dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer Strategi Pengelolaan dan Pemasaran Pendidikan Islam di Era 4.0*. Yogyakarta: IRCiSoD. 2020.
- Harnieti. *Jurnal Kegiatan Sehari-Hari Guru*. Diupload 28 Juni 2020. Diakses 28 November 2023 dari <https://www.gurusiana.id/read/harnieti/article/jurnal-kegiatan-harian-guru-1228744>
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Bumi Aksara. 2017.
- Herwati. *Kepemimpinan KH. Muhammad Hasan Mutawakkil Alallah Terhadap Pengembangan Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo*. Jurnal: At-Tourist Journal Of Islamic Studies, No.2 Vol 7, 2020.
- Husaini. *Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Mutu Pendidikan di SDN Situ Ilir I Cibungbulang Bogor*. 2019.
- Indriawati, Prita dkk. *Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan*. Jurnal Penelitian. Pendidikan dan Pengajaran. Vol 3 No 3. 2022. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php> diakses tanggal Sabtu, 17 Juni 2023.
- Irsan Kasim, Muh. *Pengaruh Inovasi Dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa*. Economics Bosowa Journal Edisi XXXIII Vol 6, No. 001, Januari - Maret 2020.
- Kemendikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2015
- Khalid Hs. Pandipa, Abd. *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara* (ejurnal Ilmiah Administratie Vol. 12 No. 1 Edisi : Maret 2019).

- Kuntoro, Alfian Tri. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam. Jurnal kependidikan*, Vol. 7, No. 1, 2019.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, *Modul Membangun Tim Efektif Di Era New Normal Pelatihan Kepemimpinan Pengawas*, Jakarta : LAN, 2021.
- Mahnunah, Siti. *Korelasi Kecerdasan Spiritual terhadap Profesionalitas Pendidik di SMP Negeri 34 Samarinda*. Fenomena : Jurnal Penelitian. 2020.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditaman. 2017.
- Muhammad Fadhli. *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, Vol. 1, No. 02, 2017.
- Muhajir, Noeng. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Raks Sarasini. 2003.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Rosda. 2012.
- Mutohar, Prim Masrokan. *Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.
- Muttaqin, Tatang. *Pentingnya Silaturahmi*. Diupload Mei 2020. Diakses pada 29 November 2023 dari https://www.researchgate.net/publication/341641216_Pentingnya_Silaturahmi
- M, Zuhaini Ikrima. Pengaruh Pendidikan Karakter Terhadap Mutu Akademik Siswa di MA Syafa'aturrasul Beringin Batu Ampar Teluk Kuantan, *Jurnal Al-Hikmah : Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*. Vol 1, No 2. 2019.
- Nailun Ni'mah, Aida. *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Penguatan Kinerja Personal Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Model Zainul Hasan Genggong*. Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Nakhrawie. *Do'a Mistis atau Logis*. Prambon: Abatha. 2015.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.

Pengembangan Pendidikan budaya dan Karakter bangsa. Pedoman Sekolah, Jakarta : Kemendiknas.

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar pendidikan

Permana, Nana S. *Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik dengan Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan* 11 (1). 2017

Priansa, Donni J. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung : Alfabeta. 2014.

Rahman, A. *Peran Srategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqa Print, 2016).

Riyanto, Slamet dan Aglis A. H, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: DeeePublish. 2020.

Rollick Septiana, Avid. *Manajemen Inovasi, Memenangi Kompetisi, Mengantisipasi Disrupsi*, Bandung: Qnerza Publishing. 2020.

Rohiat. *Manajemen Sekolah; Teori Dasar dan Praktik Dilengkapi dengan Contoh Rencana Strategis dan Rencana Operasional*. Bandung: Refika Aditama. 2010.

Rosmawati dkk. *Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Education Research*. 1(3), 2020.

Rusdiana H. A. *Konsep Inovasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, Januari 2014.

Salam, Abdus. *Manajemen Insani*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.

Sardiman, A.M.. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar..* Jakarta: Rajawali. 2014

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2014. Jakarta: Bumi Aksara Sirait.

Soandi, Ondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama, 2010.

Saondi, Ondi. *Membangun Manajemen Pendidikan; Berbasis Sistem Informasi*, Bandung: Refika Aditama. 2014.

Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta. 2008.

Suhardi. *The Science Of Motivation : Semua Rahasia dan Ilmu Memotivasi Diri*. Jakarta: Elex Media Komputindo. 2013.

Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama. 2010.

- Sumarsono, R. Bambang. *Upaya Mewujudkan Mutu Pendidikan Melalui partisipasi Orang Tua Siswa*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 24, Nomor 2. Desember 2018.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014.
- Suparlan. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan di Indonesia*. 23 oktober 2023. 18:53:28 wib. <https://suparlan.org/8964/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-mutu-pendidikan-di-indonesia>. Diakses pada Minggu, 19 November 2023.
- Susetyo, Budi dan Karwono. *Peta Mutu Satuan Pendidikan di Indonesia Berdasarkan Akreditasi Tahun 2020*. (Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan: Volume 14 Nomor 1/2021).
- Syaifi, M. *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*. Tesis IAIN Palangka Raya. 2017.
- Syukri. *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Nurul Ihsan Kabupaten Totitoli*. Tesis Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2016.
- Tim Humas, Penyebab Gaji Guru Honorer Kecil, Apa Saja? 21 Juni 2023. Diakses pada Minggu, 19 November 2023 dari <https://an-nur.ac.id/penyebab-gaji-guru-honorer-kecil-apa-saja>
- Tjutju dan Suwanto. *Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Ulum, M. *Kebijakan Standar Nasional Pendidikan*. Syaikhuna, 11(1). 2020.
- Umam, Muhamad Khoirul. *Kecerdasaan Spiritula Ditinjau dari Nilai-Nilai Profetik*, SAMAWAT: Journal of Hadist and Qur'anic Studies, 3.1. 2019.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2022.
- Wahyuni, Akhtim, *Pendidikan Karakter, Membentuk Pribadi yang Unggul di Sekolah* . Jakarta: Umsida Press. 2021.
- Yudha, Yusuf Hadi, dkk. 2017. *Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan sebagai Prediktor Mutu Sekolah*. Jakarta: Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Balitbang, Kemendikbud, 2017.

Yusutria. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jurnal Curricula, 2(1). 2017.

Zamakhsyari. *Ramadhan Di Indonesia: Amalan Dan Tradisi*, Makalah di seminarkan di Seminar Internasional “Ramadhan di Dua Negara: Indonesia dan Malaysia” yang dilaksanakan atas kerjasama anantara Fakultas Agama Islam Universitas Dharmawangsa dengan Fakultas Kontemporer islam (FKI) Universiti Sultan Zainal Abidin (UNISZA) Trengganu Malaysia, yang dilaksanakan di kampus UNDHAR, pada hari Kamis tanggal 8 Juni 2017.

Zuhri, Muhammad Minan. *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawandalam Organisasi Pendidikan, Quality*. Journal of Emperical Research in Islamic Education. Vol 2. No 2 (2014).

Z, Firdausi. *Pengaruh Pendidikan Agama Islam dan Budaya Religius Sekolah Terhadap Kecerdasan Emosional dan Spiritual Siswa*. Jurnal AlHikmah, 5(2), 2017.

Zubair,A., dkk. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. ejournal.unib.ac.id: 2017.



Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

**Inovasi Manejemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan
Di MI Kahasri Kota Probolinggo.**

A. PEDOMAN WAWANCARA			
Pertanyaan	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Rambu-Rambu data yang Dibutuhkan
Bagaimana inovasi manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala Madrasah	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi madrasah dalam meningkatkan kehadiran guru? 2. inovasi madrasah dalam pembentukan tim pengembang madrasah? 3. inovasi madrasah dalam supervisi pembelajaran guru? 4. inovasi madrasah dalam membentuk ikatan emosional yang kuat antar guru? 5. fasilitas yang disediakan madrasah sudah mendukung kinerja guru 6. Pelatihan/ diklat/ workshop yang diadakan madrasah untuk peningkatan kinerja guru 7. Cara memotivasi guru agar selalu meningkatkan kinerjanya? 8. pemberian penghargaan/ <i>reward</i> kepada guru yang memiliki kinerja baik?
	Guru		<ol style="list-style-type: none"> 1. manfaat setelah mengikuti pelatihan / diklat/ workshop. 2. cara guru meningkatkan kinerja secara individual 3. penghargaan bagi guru yang telah meningkatkan kinerjanya.
	Peristiwa: Kegiatan absensi	Observasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program kerja Kepala madrasah 2. Absensi Guru 3. Sarana dan prasaran bagi guru

	guru (<i>fingerprinit</i>).		
	Dokumen : Program kerja Kepala Madrasah, Absensi Guru	Dokumenta si	<ol style="list-style-type: none"> 1. Foto dokumentasi kegiatan 2. Rekapitulasi Absensi Guru
Bagaimana Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala Madrasah	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. prestasi akademik dan non-akademik yang diraih siswa 2. output lulusan hafal Al Qur'an & diterima di sekolah-sekolah favorit 3. sarana prasarana yang lebih lengkap dan layanan yang lebih prima 4. kegiatan pembelajaran yang lebih aktif (Outing Class) 5. meningkatnya seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) 6. mendapat animo yang makin besar dari masyarakat 7. biaya sekolah menjadi semakin tinggi, tapi diminati masyarakat. 8. kedisiplinan guru semakin meningkat
	Guru		<ol style="list-style-type: none"> 1. prestasi akademik dan non-akademik yang diraih siswa, 2. output lulusan hafal Al Qur'an & diterima di sekolah-sekolah favorit

			<ol style="list-style-type: none"> 3. sarana prasarana yang lebih lengkap dan layanan yang lebih prima 4. kegiatan pembelajaran yang Pakem (Aktif, kreatif dan menyenangkan), Outing Class dan study tour. 5. meningkatnya seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB)
	Peristiwa : Kegiatan Belajar mengajar, ekstrakurikuler Dan bimbingan belajar.	Observasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan Pembukaan, kegiatan inti dan kegiatan penutup Pembelajaran 2. Kegiatan ekstrakurikuler 3. Kegiatan Bimbingan belajar IPA, matematika, bahasa Arab dan Bhs. inggris
	Dokumen: Kurikulum, silabus dan RPP serta dokumen kegiatan ekstrakurikuler dan bimbel	dokumentasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capaian pembelajaran dan Alur Tujuan Pembelajaran yang dikembangkan 2. Foto dokumentasi kegiatan

B. DAFTAR PERTANYAAN

Bagaimana Implementasi inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri	Kepala madrasah dan Guru	wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana implentasi yang digunakan dalam pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru di di MI Kahasri Kota Probolinggo? 2. Siapa saja yang bersinergi dalam kesuksesan pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru? 3. Bagaimana keefektifan metode yang digunakan dalam
--	--------------------------	-----------	--

Kota Probolinggo			pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru?
Bagaimana dampak dari pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala madrasah dan Guru	wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana evaluasi yang dilakukan untuk melihat dampak pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru? 2. Bagaimana perubahan kinerja guru setelah dilaksanakannya inovasi manajemen kinerja guru? 3. Bagaimana mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo setelah dilaksanakannya inovasi manajemen kinerja guru?
Bagaimana inovasi manajemen kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala madrasah dan Guru	wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan kehadiran guru? 2. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial guru? 3. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam pembentukan tim pengembang madrasah? 4. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam supervisi pembelajaran guru? 5. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam pemberian <i>reward</i> kepada guru?

			6. Bagaimana pemahaman dan respon guru terhadap inovasi manajemen kinerja guru dalam membentuk ikatan emosional yang kuat antar guru?
Bagaimana metode pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala madrasah dan Guru	wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pandangan guru dalam melaksanakan inovasi manajemen kinerja guru? 2. Bagaimana dukungan guru dalam pelaksanaan metode inovasi manajemen kinerja guru? 3. Bagaimana upaya guru dalam melaksanakan inovasi manajemen kinerja guru? 4. Bagaimana efektifitas guru dalam pelaksanaan metode inovasi manajemen kinerja guru? 5. Adakah guru yang tidak
Bagaimana dampak dari pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Kota Probolinggo	Kepala madrasah dan Guru	wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terhadap kedisiplinan guru 2. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terhadap kegiatan pembelajaran di kelas? 3. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terhadap keterlaksanaan program madrasah? 4. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terhadap penerimaan peserta didik baru? 5. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru

			<p>terhadap prestasi siswa?</p> <p>6. Bagaimana dampak positif maupun negatif pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru terhadap ketersediaan sarana prasarana?</p>
<p>Bagaimana Penanaman Karakter siswa (Religius, Jujur, Peduli dll.) Dalam meningkatkan Mutu pendidikan</p>	Guru	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana peran guru terkait dengan pendidikan karakter siswa? 2. Bagaimana upaya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan karakter di sekolah? 3. Apa faktor penghambat dan pendukung guru dalam meningkatkan pendidikan karakter siswa di sekolah?
	Siswa	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja yang perlu ditanamkan dalam pendidikan karakter? 2. Upaya apa yang dilakukan guru dalam membentuk karakter siswa? 3. Apa faktor penghambat dan pendukung guru dalam membentuk karakter siswa

Lampiran 2. **Transkrip Wawancara Awal dengan Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/17-VI/2023
 Nama Responden : Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI
 Identitas Responden : Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Sabtu, 17 Juni 2023
 Waktu : 10.00-12.30 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Kepala Madrasah MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana kondisi di sekolah bapak dilihat dari segi mutu pendidikan*
 “Alhamdulillah MI Kahasri Kota Probolinggo ini sekarang sudah bisa dibilang maju. Kemarin saat akreditasi mendapatkan nilai A, tanpa divisitasi lapangan karena periode sebelumnya sudah terakreditasi A. Berarti MI Kahasri Kota Probolinggo mampu mempertahankan kualitas.”
- *Bagaimana kondisi prestasi siswa MI Kahasri ini?*
 “banyak prestasi tahun ini diraih oleh siswa kami, tahun sebelumnya juga banyak, tapi tahun ini lebih meningkat baik prestasi akademik maupun non akademik”
- *Bagaimana dengan lulusannya pak?*
 “output lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo minimal diharapkan hafal Al Qur’an minimal juz 30, untuk hasil ujiannya tahun ajaran 2022/2023 kemarin rata-rata diatas 85. Dan berdasarkan informasi dari guru kelas VI yang tahun lalu, banyak lulusan MI Kahasri Kota Probolinggo yang diterima di MTs Negeri, banyak juga yang diterima di SMPN 1 Probolinggo yang merupakan sekolah dan madrasah favorit di Kota Probolinggo”
- *Bagaimana dengan sarana prasarana di MI Kahasri ini ?*
 “Alhamdulillah, setiap tahun ada penambahan ruang kelas baru, meskipun harus bekerja keras untuk membangun, namun ada partisipasi orang tua/wali murid MI Kahasri dan partisipasi warga sekitar”
- *Bagaimana dengan proses pembelajarannya? Apakah sesuai dengan harapan?*
 “iya benar, karena setiap awal semester kami mengadakan workshop/diklat untuk meningkatkan kompetensi guru jadi pembelajaran di kelas lebih siap karena sudah diajari dulu saat workshop dan dibimbing serta dimotivasi oleh narasumber-narasumber yang kompeten yang kami undang.”
- *Bagaimana dengan kedisiplinan guru dan siswa?*
 ” sejak diterapkannya mulai tahun pelajaran 2020 fingerprint, guru sudah aktif hadir dan mengajar ditambah lagi dengan adanya mengisian jurnal harian guru yang harus diisi setiap hari dan akan direward untuk guru-guru yang tinggi kinerja dan prestasinya”

- *Untuk program kegiatan sekolah siapa yang bertanggung jawab?*
“Di MI Kahasri ini ada pembagian kerja tim, jadi guru-guru itu dibentuk tim-tim kerja sebagai tim pengembang sekolah. Jadi semua guru diharapkan aktif dan memiliki tanggungjawab masing-masing pada timnya. Tim tersebut antara lain, tim kurikulum, tim kesiswaan, tim sarana prasarana, tim humas, tim perpustakaan, tim kantin, tim media dan sebagainya”



Lampiran 3. **Transkrip Wawancara dengan Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/16-IX/2023
 Nama Responden : Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI
 Identitas Responden : Kepala MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Sabtu, 16 September 2023
 Waktu : 09.00-12.30 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Kepala Madrasah MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana inovasi yang ada di sekolah bapak dilihat dari kinerja guru dan mutu pendidikan?*
 “Inovasi Manajemen kinerja guru sangat penting dilakukan. Karena dengan adanya inovasi tersebut, maka guru akan memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik dan berusaha terus menerus untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kami (kepala madrasah) selalu membuka ruang kepada guru dan memberikan kesempatan kepada mereka, untuk melakukan hal-hal yang baru dalam bekerja”
- *Bagaimana profesionalisme guru dibangun di MI Kahasri Kota Probolinggo ini?*
 “Kinerja guru dimadrasah ini sudah bisa dibilang sangat baik, kita mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan Kompetensi guru dengan cara memberikan pelatihan rutin setiap awal semester berupa workshop/diklat 3 hari kepada guru-guru dan tenaga kependidikan, dengan mendatangkan nara sumber dari luar.”
- *Selain peningkatan kompetensi guru, apalagi inovasi yang laksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Selain peningkatan kompetensi guru, kami juga melakukan kegiatan spiritual keagamaan untuk memunculkan kecerdasan spritualnya istilah kami itu Kompetensi spiritual. Jadi kalau kompetensi guru itu ada 4 kami tambah 1 lagi yaitu kompetensi spiritual. Kegiatannya berupa pelaksanaan pembacaan *rotibul haddad* setiap awal sebelum pembelajaran di mulai yang dilakukan di ruang guru, pembacaan istigosah setiap jumat legi, juga safari Ramadhan dan *Turing* halal bihalal, ini semua kegiatan khusus guru. Itu dilakukan untuk membrikan pemahaman spiritual dalam bekerja sehingga disaat bekerja mereka melakukannya bukan semata-mata karena duniawi tapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.”
- *Apakah ada inovasi untuk guru terkait dengan kedisiplinan yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru kami menggunakan absensi pingerprint, yaitu alat digital yang digunakan untuk daftar hadir guru,

menggunakan kartu yang ditempelkan ke mesin pingerprint dan terkoneksi ke HP masing2 guru. Sebagai kompensasinya kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan atau tunjangan fungsional dari lembaga, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan baik.

- *Jadi reward itu juga termasuk inovasi manajemen kinerja guru ya pak?*
 “Iya betul, karena dengan memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi. Maka harapannya kinerja guru tersebut menjadi lebih tinggi. Dan Alhamdulillah itu terbukti manjur, Dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan atau tunjangan fungsional dari lembaga, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan baik. Semoga terus demikian.
- *Bagaimana implementasi/pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Sejauh ini kegiatan peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat memberi dampak yang baik bagi guru, baik dari kemampuan mengajar, mengelola kelas dan kedisiplinan guru. Hal ini bisa kita lihat dari guru- guru yang mampu meraih prestasi diajang tingkat nasional seperti Bpk M. Habibi Firdaus, S.Pd, sebagai juara 3 lomba olimpiade guru matematika. Jika kualitas guru baik maka akan membawa pengaruh yang baik pula untuk siswa. Siswa pasti akan lebih mudah memahami materi yang disampaikan guru, dan yang terpenting siswa merasa nyaman dan bahagia selama mengikuti pembelajaran."
- *Bagaimana pelaksanaan workshop/diklat yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Pelaksanaan workshop/diklat itu sudah di rencanakan/di programkan oleh urusan kurikulum, kemudian dalam rapat bersama disusun pembagian tugas dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Pelatihan itu dilaksanakan setiap awal semester, jadi dalam setahun dilaksanakan sebanyak 2 kali dan wajib diikuti oleh semua guru dan tenaga kependidikan MI kahasri dari pukul 08.00-16.00 WIB. Untuk nara sumbernya itu biasanya mengundang dari luar, nara sumber dari kemenag dan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.”
- *Apakah MI Kahasri Kota Probolinggo memiliki program mengikutkan guru dalam lomba Kreativitas Guru dalam meningkatkan kemampuan guru?*
 “Di madrasah ini terdapat program untuk para guru agar mengikuti lomba-lomba diluar madrasah baik tingkat daerah maupun nasional.. ya tujuannya agar guru-guru semakin terlatih dalam mempersiapkan strategi pembelajaran, metode dalam mengajar, serta lebih terampil dalam menyiapkan media pembelajaran, program upgrading ini kita lakukan dengan cara mengundang nara sumber dari luar, nah nanti narasumber tersebut lah yang mengisi materi saat pelatihan guru, supaya terupgrade kembali ilmu para guru, sehingga kinerjanya di sekolah semakin baik,

baik dalam mengajar, maupun dalam membantu saya mengelola sekolah, yang namanya lembaga, ya saya juga tidak bisa membangunnya sendirian

- *Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru yang dilaksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo*

“Kinerja guru dimadrasah ini sudah bisa dibilang sangat baik, kita mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru juga dengan meningkatkan Kompetensi dan kecerdasan spiritual guru dengan cara Melaksanakan pembacaan *rotibul haddad* dan istigosah bersama. Juga pelaksanaan safari ramadhan keliling ke masjid-masjid dengan kegiatan membaca Al-Qura’an atau ngaji bareng dan kajian kitab kuning, dilanjut turing ramadhan pada bulan syawalnya. “

- *Bagaimana pelaksanaan inovasi Pembentukan Tim Kerja yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*

“Di MI kami untuk mensukseskan sebuah program kami menunjuk kordinator atau penanggung jawab dan 2-3 orang anggota pada masing-masing program. Sehingga dalam satu tahun itu kita membuat program kegiatan dan sudah menentukan tim kerjanya. Dalam rapat kerja biasanya diawal tahun pelajaran, akan disusun kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan program sekaligus pembagian tugas dan penentuan tim kerja. Dengan dibentuknya tim kerja dari awal tahun itu akan membuat tim punya banyak waktu untuk merencanakan kegiatan sehingga dalam pelaksanaannya itu sudah betul-betul matang untuk di jalankan, artinya secara tim lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.”

- *Bagaimana pelaksanaan inovasi Pembentukan Tim Kerja yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*

“Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru kami menggunakan absensi *fingerprint*, yaitu alat digital yang digunakan untuk daftar hadir guru, menggunakan kartu yang ditempelkan ke mesin pingerprint dan terkoneksi ke HP masing-masing guru. Sebagai kompensasinya kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan kinerja dan atau tunjangan fungsional dari lembaga, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan baik.

- *Bagaimana implementasi inovasi pemberian reward di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

“Untuk meningkatkan kinerja guru kami memberikan *Reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, dengan mendapatkan tunjangan, ini dilakukan untuk memberikan motivasi agar guru tidak gampang bolos bekerja dan untuk memotivasi guru agar bekerja dengan lebih baik”

“ada dua jenis *reward* yang diberikan yaitu pemberian tunjangan dan pemberian jabatan. Pemberian tunjangan berupa tunjangan kinerja madrasah dan tunjangan fungsional madrasah, sedangkan pemberian jabatan diberikan kepala madrasah kepada guru yang memiliki kinerja bagus dalam akumulasi satu tahun”.

- *Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 " ...inovasi manajemen kinerja guru yang dibuat oleh sekolah memiliki tujuan, diantaranya adalah meningkatnya SDM dan kinerja guru, baik dari bertambahnya wawasan keilmuan, manajemen pengelolaan kelas, memahami psikologis siswa, kreatif dalam pembuatan perangkat pembelajaran, inovatif dalam pelaksanaan pembelajaran dan memiliki sikap sosial yang baik bagi seluruh warga sekolah.
- *Apa dampak lain yang diakibatkan inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Alhamdulillah, secara umum prestasi dan kemampuan siswa meningkat, baik dalam bidang akademik maupun minat bakat siswa. Karena guru berusaha bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal terhadap siswa, yaitu melalui proses belajar mengajar di dalam kelas, bimbingan belajar di luar jam pelajaran, pengembangan bakat minat yang kita kemas dalam kegiatan ekstrakurikuler yang kami adakan setiap hari sabtu. Hasilnya adalah banyak dari siswa-siswi meraih prestasi akademik maupun non akademik. Hasil yang baik ini saya yakin berawal dari kinerja guru yang baik, jika kinerja guru sebagaimana tupoksi yang diberikan pasti dapat membawa siswa lebih berprestasi. Dan semoga tujuan pendidikan yang dicita-citakan pendiri MI Kahasri bisa tercapai dengan optimal, Amiin."
- *Menurut bapak bagaimana kinerja guru berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Guru yang memiliki kinerja yang baik dan professional pasti sangat berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik dengan memberikan layanan pembelajaran terhadap siswa secara profesional. Sehingga apa yang dilakukan guru dalam menunaikan tugasnya akan sangat mempengaruhi terhadap pembelajaran yang diajarkan di kelas. Yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa. Hal ini menandakan adanya inovasi manajemen kinerja guru yang terlaksana dengan baik. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan mutu pendidikan akan meningkat."
- *Apakah manajemen kinerja guru yang dilaksanakan oleh MI Kahasri berdampak pada peningkatan prestasi siswa?*

“Tentu inovasi manajemen kinerja guru itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi siswa. Karena semakin baik kinerja guru artinya guru semakin punya *value* lebih untuk menjadikan siswa yang dibimbingnya itu berprestasi. Pandangan ini diperkuat lagi oleh prestasi siswa yang sedang menyelesaikan sekolahnya saat ini, prestasi non akademik bisa dilihat dari ajang-ajang lomba yang sudah pernah diikuti sampai tingkat nasional, kalau dari segi akademik bisa dilihat dari rata-rata nilai ketika ujian, baik UN maupun UAMBN. Dan kalau dilihat dari lulusannya tahun kemarin, Alhamdulillah rata-rata lulusan MI ini banyak yang masuk sekolah/madrasah favorit.”



Lampiran 4. **Transkrip Wawancara dengan Waka kurikulum MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/22-IX/2023
 Nama Responden : Fifit Syamurrofi'ah,M.Pd.
 Identitas Responden : Waka kurikulum MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Jum'at, 22 September 2023
 Waktu : 08.30-11.00 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Guru Madrasah MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana inovasi yang ada di MI Kahasri Kota Probolinggo dilihat dari kinerja guru dan mutu pendidikan?*

“Beliau (Kepala Sekolah) sangat membebaskan kami untuk berinovasi dalam segala hal. Dalam setiap kami melaksanakan tugas-tugas kami sebagai guru, kami dihimbau agar senantiasa melakukan hal-hal baru dalam bekerja. Bahkan kepala madrasah senantiasa memenuhi akan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam kami bekerja, sehingga kami selalu termotivasi dan semangat dalam bekerja. Itu dilakukan karena kepala madrasah selalu menyampaikan kepada kami bahwa madrasah ini milik kita bersama, karena itu madrasah ini harus kita bangun dan kembangkan bersama.”

- *Bagaimana profesionalisme guru dibangun di MI Kahasri Kota Probolinggo ini?*

"Perencanaan awal dalam program kami selaku waka kurikulum yaitu membuat program kegiatan pelatihan/workshop/diklat untuk guru-guru dan tenaga kependidikan setiap awal semester, itu sebagai bekal untuk para guru dalam menghadapi dan memulai pembelajaran disetiap awal tahun/awal semester, guna meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu kami melakukan pembagian tugas terhadap guru serta mengkondisikan pembuatan perangkat pembelajaran di awal tahun ajaran baru. Itu akan sangat memudahkan bagi guru, karena bisa dilakukan dengan kerja bersama/ kerja kelompok rumpun mata pelajaran atau jenjang kelas. juga dibentuk koordinator setiap jenjang kelas agar koordinasi dan kesamaan pembelajaran serta komunikasi antar guru tetap terjalin dengan baik”.

- *Apakah ada inovasi manajemen kinerja guru yang lainnya yang laksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"Setiap awal tahun pelajaran kepala madrasah mengeluarkan SK Pembentukan Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah untuk memastikan kegiatan madrasah dapat dirumuskan, direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan begitu guru-guru yang mendapat tugas akan memiliki semangat tinggi untuk bekerja karena selain tugas-tugas bisa dikerjakan bersama tim, mereka juga merasa dipercaya dan diakui

keberadaannya. mereka semakin memiliki semangat, mengeluarkan potensi-potensi yang mereka miliki untuk bekerja dengan baik.”

- *Apakah masih ada lagi inovasi manajemen kinerja guru di MI Kahasri ini?*
 “Kami guru-guru pernah mengadakan Studi banding ke MI. Afkaruna Jogjakarta pada bulan Januari 2022, semua guru MI Kahasri wajib mengikuti, karena memang kegiatan itu bertujuan Untuk meningkatkan Kompetensi guru agar lebih professional dalam mengajar dan menjalankan tugas tambahan yang diberikan oleh madrasah. Sambil rekreasi, kami sambil belajar. Hal ini sangat menyenangkan dan berarti bagi kami”

- *Bagaimana implementasi dan dampak inovasi manajemen kinerja guru yang lainnya yang dilaksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Sejauh ini dampak dari pelaksanaan workshop/diklat peningkatan kompetensi guru setiap awal semester dapat dilihat dari performance guru saat di kelas dan kegiatan-kegiatan yang lainnya. kami bersyukur sekolah/madrasah sangat memberikan dukungan penuh dan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi akademik maupun sosial dengan memberikan kesempatan dan dorongan untuk mengikuti lomba- lomba dan seminar atau workshop yang dilakukan oleh sekolah sendiri maupun oleh lembaga lain."

 “Kami guru-guru sebelum pukul 07.00 sudah harus hadir di madrasah, karena pukul 07.00 s/d pukul 07.30 dilaksanakan pembacaan *rotibul haddad* dan do’a bersama, kegiatan wajib diikuti guru-guru dan tenaga kependidikan. Itu salah satu kegiatan spiritual keagamaan yang rangkaianannya ada kegiatan istigosah bersama antara guru dan wali murid, Safari Ramadhan dan *Turing* halal bihalal (Silaturahmi Keliling).”

- *Bagaimana pelaksanaan workshop/diklat yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Workshop/diklat itu biasanya dilaksanakan 2 kali dalam setahun yaitu setiap awal semester, yang dilaksanakan selama 3 hari dari pukul 08.00-16.00. yang menjadi narasumber itu adalah pengawas madrasah dan orang-orang dari kemenag atau dinas pendidikan, kadang kita mengundang guru SD Negeri yang memang kapasitasnya menjadi nara sumber, seperti saat awal penerapan kurikulum merdeka belajar, itu mengundang guru SD Negeri Sukabumi 2 Probolinggo.”.

- *Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Dampak pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru, baik dalam bidang akademik maupun sosial. Pelaksanaan tersebut juga bisa menjadi pemompa motivasi untuk bekerja lebih baik dan

semangat yang tinggi dalam bekerja. Sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja, hasilnya tugas-tugas guru akan berjalan dengan maksimal.”

- *Menurut ibu bagaimana kinerja guru berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"Kinerja guru sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan, jika guru memiliki kinerja yang baik, maka proses pembelajaran akan semakin baik, kemudian jika layanan terhadap siswa dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik maka akan menghasilkan output atau lulusan yang baik juga. Ini bisa menjadi salah satu indikator meningkatnya mutu pendidikan di sekolah."



Lampiran 5. **Transkrip Wawancara dengan Guru Kelas II MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/23-IX/2023
 Nama Responden : Siti Aminah,S.Pd.SD
 Identitas Responden : Guru Kelas II MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Sabtu, 23 September 2023
 Waktu : 09.30-11.30 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Guru Madrasah MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Apa saja kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru?*
 “pada bulan Januari 2022 MI kahasri pernah melakukan studi banding ke jogja yaitu MI Afkaruna, ini merupakan studi banding pertama yang kami lakukan. Biasanya kami hanya melakukan rekreasi,tapi dengan adanya inovasi untuk meningkatkan kinerja guru kegiatan studi banding ini dilakukan yang rencananya akan dilakukan setiap 2 tahun sekali.”
- *Selain peningkatan kompetensi guru, apalagi inovasi yang dilaksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Disini ada kegiatan pembacaan rotibul haddad yang dilakukan setiap pagi sebelum jam pelajaran dimulai, dan pembacaan istigosah setiap jum’at legi. itu kegiatan khusus guru, ini perlu diadakan agar guru dalam bekerja tidak hanya berorientasi pada dunia tapi juga lia’lai kalimatillah untuk menegakkan kalimat Allah. safari Ramadhan dan *Turing* bulan syawal itu dilakukan untuk mengeratkan hubungan emosional antar guru. sehingga akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif, dan guru-guru bisa bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Diharapkan inovasi dapat berjalan secara berkesinambungan, sehingga berpengaruh pada kinerja guru di sekolah/madrasah yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri.”
- *Bagaimana pelaksanaan inovasi Pembentukan Tim Kerja yang dilakukan MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 “Saya tidak merasa keberatan karena tugas yang diberikan menjadi ringan karena kami mengerjakannya dengan kerja tim. Jadi di madrasah kami bukan hanya kalau ada kegiatan kemudian di bentuk kepanitiaan, tapi setiap awal tahun pelajaran kepala madrasah sudah membuat tim kerja untuk menyelesaikan program-program madrasah. Artinya hampir semua guru, itu memiliki tugas bersama tim masing-masing. Tidak terjadi ada guru yang sibuk ada guru yang santai, sehingga bekerja menjadi nyaman, menjadi semangat untuk bekerja.”
- *Bagaimana implementasi inovasi pemberian reward di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

“kami merasa senang dengan adanya pemberian reward, karena kami dapat merasakan bahwa reward yang diberikan kepada guru selain menunjang pembelajaran dan kebutuhan guru di Sekolah/madrasah, Reward juga menjadi motivasi guru untuk menjadi aktif dalam rangka meningkatkan kinerja yang ingin dicapai dalam pekerjaannya, yaitu dengan guru berinisiatif untuk meningkatkan kinerjanya diatas keinginannya sendiri. Dengan begitu reward mampu memberikan motivasi dan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan.

- *Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam penggalang partisipasi masyarakat terhadap MI Kahasri Kota Probolinggo?*

“Seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru untuk memilih peserta terbaik dengan kata lain akan ada pendaftar yang tersisih. Animo masyarakat ini tentunya terjadi karena lulusan MI kahasri anak-anaknya berprestai, di samping berpretasi dibidang akademik dan non akademi juga rata-rata lulusannya hafal juz Al Qur’an minimal 2 juz yaitu jauz 30 dan juz 1. Padahal dalam waktu 4 tahun ini biaya masuk peserta didik baru itu mahal sekali kalau dibanding tahun-tahun sebelumnya, tapi buktinya semakin mahal malah semakin banyak pendaftar.”



Lampiran 6. **Transkrip Wawancara dengan Guru Kelas VI MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/25-IX/2023
 Nama Responden : Habibi Firdaus, S.Pd
 Identitas Responden : Guru Kelas VI b MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Senin, 25 September 2023
 Waktu : 10.00-13.00 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Kelas VI MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana implementasi dan dampak inovasi manajemen kinerja guru yang lainnya yang dilaksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"Iya pak, untuk penerapan Inovasi manajemen kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah/madrasah sangat efektif dan memberikan dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja guru, hal ini bisa dilihat dari meningkatnya kedisiplinan guru dan tanggung jawab guru dengan tugas-tugas yang guru emban, baik tugas untuk guru itu sendiri maupun tugas yang berkaitan dengan siswa, dan yang paling penting adalah dengan adanya workshop/diklat peningkatan kompetensi guru setiap awal semester maka keterampilan guru dalam mengajar semakin baik dan professional."

"Menurut pengalaman saya, pelaksanaan workshop/diklat peningkatan kompetensi guru setiap awal semester sangat berarti, karena saya dapat mengupgrade kompetensi saya. Performance guru saat di kelas lebih baik dan kegiatan-kegiatan yang lainnya. kami bersyukur sekolah/madrasah sangat memberikan dukungan penuh dan kesempatan yang luas bagi guru untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi akademik maupun sosial dengan memberikan kesempatan dan dorongan untuk mengikuti lomba- lomba kreativitas dan seminar atau workshop yang dilakukan oleh sekolah sendiri maupun oleh lembaga lain di luar sekolah."

- *Bagaimana menurut bapak tentang pembentukan tim kerja yang dilaksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"Saya ditunjuk menjadi kordinator tim digital madrasah, salah satu tugas saya menyiapkan dan memastikan mesin absensi pinger print berjalan dengan baik. Mesin pinger print itu kami letakkan di depan pintu masuk ruang guru sehingga memudahkan para guru untuk melakukan pinger print. Pinger Print MI kahasri merupakan kerjasama digital dengan pihak ketiga yaitu Infra Digital Nusantara (IDN) sehingga pengelolaannya ditanggung pihak ketiga, kita hanya mengambil dan menikmati manfaatnya saja. Cara kerja *fingerprint* itu yaitu guru menempelkan kartu masing-masing, kemudian akan terekam pada mesin, baik saat jam masuk maupun jam pulang, dan secara otomatis mesin ini sudah terkoneksi dengan *Handpone* guru dengan aplikasi IDN (Pelajar).

Dengan demikian masing-masing guru akan dapat mengetahui atau bisa mengecek jam masuk dan jam pulang yang sudah dilakukannya. Fingerprint ini memiliki keakuratan yang lumayan tinggi, karena tidak bisa dimanipulasi datanya”



Lampiran 7. **Transkrip Wawancara dengan Guru Kela IV MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W/4-X/2023
 Nama Responden : Hari Setiawan, S.Sos.
 Identitas Responden : Guru Kelas IV b MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Rabu, 4 Oktober 2023
 Waktu : 12.00-13.30 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Kelas IV b MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana implementasi inovasi manajemen kinerja guru yang lainnya yang laksanakan di MI Kahasri Kota Probolinggo dan yang bapak rasakan?*
 “Bagi guru yang mengikuti lomba walaupun tidak jadi juara yang penting ikut lomba maka sekolah/madrasah akan memberikan hadiah pada guru tersebut, hadiah itu biasanya berupa uang sebagai ganti atas usahanya atau mungkin ada biaya dari mengikuti lomba itu, biasanya tergantung dari tingkat kesulitan lomba tersebut. Seperti saya pernah mengikuti lomba inovasi digital / pembuatan video pembelajaran dan saya mendapat hadiah uang 300.000,- dari sekolah/ madrasah, padahal lomba saya tidak lolos / tidak mendapatkan juara.”
- *Bagaimana dampak inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*
 "Adanya inovasi manajemen kinerja guru menyebabkan guru-guru semakin disiplin, makin semangat karena mendapatkan *reward*. Dan dapat melatih kejujuran, terutama dari kegiatan religius keagamaan. Dampak pelaksanaan inovasi manajemen kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru, baik dalam bidang akademik maupun sosial. Pelaksanaan tersebut juga bisa menjadi pemompa motivasi untuk bekerja lebih baik dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Sehingga guru merasa nyaman dalam bekerja, hasilnya tugas-tugas guru akan berjalan dengan maksimal.”

Lampiran 8. **Transkrip Wawancara dengan Waka Kesiswaan MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W5-X/2023
Nama Responden : Emil Rochimat M, M.Pd.
Identitas Responden : Waka kesiswaan MI Kahasri Kota Probolinggo
Hari/tanggal : Kamis, 5 Oktober 2023
Waktu : 10.00-12.00 WIB
Tempat Wawancara : Ruang Guru MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Bagaimana dampak adanya inovasi manajemen kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"Dampak pelaksanaan Inovasi manajemen kinerja guru yang telah dilakukan oleh sekolah memiliki dampak yang cukup efektif terhadap guru maupun siswa. Untuk guru pelaksanaan diklat/workshop mampu menambah wawasan keilmuan dalam pembelajaran dan skill dalam mengelola peserta didik. Sedangkan bagi siswa adalah meningkatnya kemampuan siswa dalam memahami materi pelajaran yang disampaikan di dalam kelas, karena dalam penyampaian materi tersebut guru memiliki kreatifitas tinggi dalam mempersiapkan materi yang akan di sampaikan, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan dengan lancar."

- *Menurut ibu bagaimana kinerja guru berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan di MI Kahasri Kota Probolinggo?*

"kami setiap awal semester melakukan kegiatan workshop atau diklat selama 3 hari sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalisme guru, forum itu juga digunakan sebagai persiapan gruru dalam menghadapi awal tahun pelajaran dimana pada kesempatan itu pula dibentuk Tim Kerja Sebagai Tim Pengembang Program Madrasah, sekaligus dibuatlah kesepakatan atau SOP Penilaian kinerja guru yang nantinya di setiap bulan dan di akhir tahun guru yang kinerjanya baik diberikan penghargaan atau *reward*."

Lampiran 9. **Transkrip Wawancara dengan Siswa MI Kahasri Kota Probolinggo**

Hasil Transkrip Wawancara

Nomor : 01/W5-X/2023
 Nama Responden : Mufida, Firdaus dan Adhelia
 Identitas Responden : Siswa MI Kahasri Kota Probolinggo
 Hari/tanggal : Kamis, 5 Oktober 2023
 Waktu : 12.00-13.30 WIB
 Tempat Wawancara : Ruang Guru MI Kahasri Kota Probolinggo

- *Apakah kalian tahu tentang kinerja guru?*
 “mungkin bagaimana cara guru bekerja di sekolah”
 “kegiatan yang menunjukkan seberapa keras guru melaksanakan pekerjaannya”
 “bagaimana guru mengajar di kelas”
- *Sikap apa yang sering tampak dari gurumu?*
 “Guru di MI Kahasri baik-baik, jarang marah-marah, selalu mendidik kami”
 “Wali kelasku bu Halimah, selalu menuruh kami untuk selalu bersikap baik, sopan dan berakhlak mulia”
 “guru yang saya lihat selalu tersenyum dan ramah. Sering menanyakan kabar anak-anak”
- *Bagaimana kalian kalau berbicara?*
 “kalau berbicara dengan guru harus sopan, ucapkan salam dulu baru bicara. Kalau sudah selesai biasanya guru mengingatkan untuk bilang *Alhamdulillah*”
 “bu Halimah sering mengajarkan kepada kita kalau ngomong harus jujur, bilang apa adanya, ndak boleh di tambah atau dikurangi. Orang yang jujur itu pasti selamat dan di sayang Allah. Jadi saya (Fida) selalu berusaha mengatakan apa adanya, meskipun kadang saya takut karena kadang lupa membawa tugas, tapi saya harus tetap jujur.”
 “...jujur itu tidak harus berupa omongan, tapi perbuatan juga, misalnya menemukan sesuatu maka kita yang menemukan harus menyampaikan kepada guru, tidak boleh diambil barangnya karena bukan milik kita”
- *Bagaimana kedisiplinan kalian?*
 “ kalau masuk sekolah tidak boleh telat, karena kata bu Aisyah, kita bisa rugi karena tidak bisa mengikuti pelajaran dengan sempurna, bisa tidak paham pelajaran. Jadi saya kalau berangkat harus pagi biar tidak telat, kalau waktunya sholat ya..harus cepat biar tidak ketinggalan..”

- *Kegiatan apa yang paling kalian sukai yang membuat kalian memiliki karakter kreatif ?*

“ ...yang paling saya sukai kalau ada tugas proyek, karena bisa melatih kreatifitas dan kerjasama dengan teman. Mengerjakannya di rumah meskipun kadang dibantu orang tua, tapi saat dipamerkan di kelas sudah harus mandiri”



Lampiran 10 : Profil MI Kahasri



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI STATUS:
TERAKREDITASI A

Jl. Mayjend Haryono No. 91 – Telp. (0335) 420080 Kel. Jati Kec. Mayangan
 Kota Probolinggo 67217, email: mikahasri.prob91@yahoo.com

PROFIL MADRASAH

1. Nama Lembaga	: MI KAHASRI
2. Alamat / desa	: JL. MT Haryono 91 Kelurahan Jati
Kecamatan	: Mayangan
Kota	: Probolinggo
Propinsi	: Jawa Timur
Kode Pos	67217
No.Telepon	: (0335) 420080
3. Nama Yayasan	: LP MA'ARIF NU
4. Status Lembaga MI	: Swasta
5. No SK Kelembagaan	: MIS/74.0018/2006
6. NSM	111235740018
7. NIS /NPSN	60720817
8. Tahun didirikan/beroperasi	1953
9. Status Tanah	: wakaf
10. Luas Tanah	: 690 m
11. Nama Kepala Sekolah	: Moch. Syahroni Hidayat, M.PdI
12. No.SK Kepala Sekolah	: PC/01/A-6/1/2022
13. Masa Kerja Kepala Sekolah	: 2 Tahun
14. Status akreditasi	: terakreditasi "A"

A. Visi dan Misi MI Kahasri Kota Probolinggo

- a. Visi Madrasah
Terwujudnya madrasah yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta berdaya saing global.
- b. Misi Madrasah
 1. Melaksanakan pembiasaan mengamalkan ajaran Islam Ahlussunnah Waljamaah dilingkungan madrasah.
 2. Membiasakan bersikap Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun (5S) dalam kehidupan sehari.
 3. Meningkatkan Prestasi Akademik dan non Akademik melalui pelatihan dan pembinaan Ekstrakurikuler
 4. Mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif berbasis Teknologi Informasi (IT)

5. Menjalini Kerjasama dengan lembaga lain dalam merealisasikan program sekolah
- c. Tujuan Madrasah
1. Terlaksananya ajaran Islam Ahlussunnah Waljamaah dilingkungan madrasah.
 2. Terwujudnya sikap Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun (5S) dalam kehidupan sehari hari.
 3. Tercapainya Prestasi Akademik dan non Akademik melalui pelatihan dan pembinaan Ekstrakurikuler
 4. Terwujudnya proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif berbasis Teknologi Informasi (IT)
 5. Terwujudnya Kerjasama antara warga madrasah dengan lembaga lain dalam merealisasikan program sekolah

B. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun daftar nama guru MI Kahasri Kota Probolinggo tahun 2023/2024 adalah sebagai berikut:

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Moch. Sahroni Hidayat, M.PdI	S 2	Kepala Madrasah
2	Nur Hasanah, S.PdI	S 1	Guru Mapel PAI
3	Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd	S 2	Guru Kelas VI A
4	Holifatun Musdolifah, S.PdI	S 1	Guru Kelas IIIB
5	Siti Aminah, S.Pd.SD	S 1	Guru Kelas VC
6	Halimatus Sa'diyah, M.PdI	S 2	Guru Kelas IIA
7	Emil Rochimatun. M, M.Pd	S 2	Guru Mapel PAI
8	Hasim Asbullah	S 1	Tata Usaha
9	Achmad Sundjoto, S.Pd.Sd	S 1	Guru Kelas IIIA
10	Fitriya, S.Kom	S 1	Tata Usaha
11	Abdur Rofik, M,Pd	S 2	Guru Mapel PAI
12	Angga Eka Saputra, S.Pd	S 1	Guru Penjas
13	Farida, S.Pd.Sd	S 1	Guru Kelas IVC
14	Dany Eka Apriliya, M.PdI	S 2	Guru Mapel PAI
15	Quroatul Aqyun, S.Pd	S 1	Guru Kelas IA
16	Muhammad Habibi Firdaus, S.Pd	S 1	Guru Kelas VI B
17	Dwi Fatimatuzzahra, S.E	SMA	Tata Usaha
18	Muhamad Yusuf, Spd.Sd	S 1	Guru Kelas VA
19	Nurul Hadi, S.PdI	S 1	Guru Kelas VI C
20	Nikmatu Zuhro, S.Pdi	S 1	Guru Kelas I C
21	Wasiatul Maghfiroh, S.Pd	S 1	Guru B.Arab
22	Esa Siti Zubaidah, S.Pd	S 1	Guru Kelas III C
23	Halimatus Sa'diyah, S.S	S 1	Guru Kelas IIC
24	Siti Muklis, S.Pd	S 1	Tata Usaha
25	Hari Setiawan, S.Sos	S 1	Guru Kelas IVB
26	Aisyatur Rodiyah, S.Pd	S 1	Guru Kelas IB

No	Nama Guru	Pendidikan Terakhir	Jabatan
27	M. Shohihul Islam, S.Pd	S 1	Guru Mapel PAI
28	Alfahmi Risdianto, S.Pd	S 1	Guru Kelas IVA
29	Muhamad Irwan	SMA	SATPAM
30	Febby Rosmawati Pa S.Pd	S 1	Guru Kelas IIB
31	Asih Tri Wulandari	S 1	Petugas Kantin
32	Dinda Chusnul Maulydia	S 1	Petugas Kantin
33	Edi Ansori	S 1	Guru Penjas
34	Mulyadi	S 1	P. Kebersihan
35	Fina Salsabila Tuada Mf. S.Psi	S 1	Tahfidz dan BK
36	Abd. Wafi, M.Pd	S 1	Guru Mapel PAI
37	Risna Dara Andita, S.Pd.	S 1	Guru Kelas VB

C. Peserta Didik

MI Kahasri Kota Probolinggo pada tahun ajaran 2022-2023 memiliki jumlah siswa sebanyak 541 anak, yang terdiri dari 276 laki-laki dan 265 perempuan.

Tahun Ajaran	Jumlah	
	Jumlah Siswa	Jumlah Rombel
2019/2020	435	14
2020/2021	470	15
2021/2022	506	16
2022/2023	541	17
2022/2023	571	18

Lampiran 11 : SK Pembagian Tugas Guru



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI

STATUS: TERAKREDITASI A

Jl. Mayjend Haryono No. 91 – Telp. (0335) 420080 Kel. Jati Kec. Mayangan
 Kota Probolinggo - 67217 email: mikahasri.prob91@yahoo.com

KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI

NOMOR: Mi.37.01/Kp.01/VII/030/2023

TENTANG PENETAPAN WAKIL KEPALA
 MADRASAH

Dan TIM PENGEMBANG MADRASAH
 TAHUN PELAJARAN 2023/2024

KEPALA MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI

Menimbang :

- a. Dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah pasal 39 ayat (I) bahwa Tenaga Kependidikan pada madrasah yang diselenggarakan oleh pemerintah diangkat oleh Menteri dan Surat Edaran Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur tentang Pengangkatan Guru Yang Diberi Tugas Tambahan Sebagai Wakil Kepala Madrasah;
- b. bahwa Madrasah Ibtidaiyah Kahasri merupakan salah satu satuan pendidikan madrasah di bawah binaan Kementerian Agama;
- c. Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada butir a dan b di atas, perlu Wakil Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Tahun Pelajaran 2023/2024;

Mengingat :

1. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Peraturan Menteri Agama No. 2 tahun 2008, tentang Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab di Madrasah.
4. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22 tahun 2006 tentang Standar Isi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan;

6. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 tahun 2006 tentang pelaksanaan Peraturan Mendiknas No 22 dan 23 tahun 2006;
7. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2007 tentang Standar Penilaian;
8. Surat Edaran Dirjen Pendidikan Islam Nomor: DJ.II.1/PP.00/ED/681/2005 tanggal 1 Agustus 2006 tentang pelaksanaan Standar Isi.

Memperhatikan :

Masukan dan pertimbangan Komite Madrasah, Pendidik, Tenaga Kependidikan dan seluruh pemangku kepentingan madrasah pada Workshop Penyusunan Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Kahasri Tahun Pelajaran 2023/2024

Memutuskan

MENETAPKAN : KEPUTUSAN KEPALA MI KAHASRI KOTA PROBOLINGGO, TENTANG PENETAPAN WAKIL KEPALA MADRASAH MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI TAHUN PELAJARAN 2023/2024

Ditetapkan di : Probolinggo
Pada Tanggal : 15 Juli 2023

Kepala Madrasah,



MOCH. SAHRONI HIDAYAT, M.PdI

**DAFTAR WAKIL KEPALA MADRASAH
DAN TIM PENGEMBANG BUDAYA MUTU
MI KAHASRI
TAHUN PELAJARAN 2020/2021**

No	Bidang	Nama	Jabatan	Ket
1	Kurikulum	Fifit Syamur Rofi'ah, M.Pd	Kordinator	
		Siti Aminah, S.Pd.	Anggota	
		Fitriya, S.Kom		
2	Kesiswaan	Emil Rochimatun M, M.Pd	Kordinator	
		Angga Eka Saputra, S.Pd	Anggota	
3	Humas	M. Yusuf, S.Pd.SD	Kordinator	
		Dany Setyawan, S.Pd	Anggota	
4	Sarpras	Ach. Sundjoto, S.Pd.SD	Kordinator	
		Hasim Asbullah	Anggota	
5	Kantin	Nikmatu Zuhro, S.Pd.I	Kordinator	
		Halimatus Sa'diyah, M.PdI.	Anggota	
		Nur Hasanah, S.Pd.I	Anggota	
		Farida, S.Pd.		
6	Koperasi	Halimatus Sa'diyah, Ss.	Kordinator	
		Holifatun Musdolifah, S.Pd.I	Anggota	
		Aisyatur Rodiyah, S.Pd		
		Dwi Fattimatuzzahra, SE		
7.	Perpustakaan	Nurul Hadi, S.Pd.I	Kordinator	
		Esa Siti Zubaidah, S.Pd	Anggota	
7	Madrasah Digital	M. Habibi Firdaus, S.Pd	Kordinator	
		Dany Eka Aprilia	Anggota	
		Siti Muklis, S.Pd		
8	Tim IT Sekolah	Hari Setyawan, S.sos	Kordinator	
		Wasiatul Maghfiro, S.Pd	Anggota	
		Qurrotul Aqyun, S.Pd	Anggota	
		Dwika		
		Fahmi		

10	Musholla	Abdur Rofik, S.HI Shohihul Islam, S.Pd.I	Kordinator	
----	----------	---	------------	--

Ditetapkan di : Probolinggo
Pada Tanggal : 15 Juli 2023

Kepala Madrasah,



MOCH. SAHRONI HIDAYAT, M.Pd.I.



Lampiran 12: Rapor Penilaian Kinerja Guru

**PENILAI KINERJA GURU DAN TENDIK
MI KAHASRI**

Nama : Fifit Syamur Rofiah, M.Pd
Jabatan : Guru Kelas 6B

Semester : Genap
Tahun Ajaran :

No	KOMPONEN	Penilaian Kinerja		KETERANGAN
		Jumlah	Prosentase	
A. KOMPETENSI KEPRIBADIAN				
1.	Kehadiran	26	100	Zona Hijau
2.	Terlambat / Telat (TL)	11	42	Zona Merah
3.	Pulang Awala (PA)	1	4	Zona Hijau
4.	Tidak Berseragam	0	0	Zona Hijau
5.	Lembur / Tugas Tambahan	5	-	Zona Hijau
B. KOMPETENSI PEDAGOGIK				
1.	Jurnal Guru	4	100	Zona Hijau
2.	Perangkat RPP, Silabus, Daftar Nilai dll.	-	-	-
3.	Buku Pembiasaan siswa, Buka kasus siswa, Buku Penghubung dll.	-	-	-
C. KOMPETENSI SOSIAL				
1.	Tidak Ikut Istigotsah	0	-	Zona Hijau
2.	Paguyuban Kelas	-	-	-
3.	Berdoa Bersama saat pulang	-	-	-
D. KOMPETENSI PROFESIONAL				
1.	Realita Pinger Masuk	23	88	Zona kuning
2.	Realita Pinger Pulang	11	42	Zona Merah
	<u>Jumlah Zona Hijau (dari 9)</u>			6

KETERANGAN :

Penilaian Zona : - Nilai Prosentase ketercapaian kinerja 90% – 100% : Zona Hijau
- Nilai Prosentase ketercapaian kinerja 70% – 89% : Zona Kuning
- Nilai Prosentase ketercapaian kinerja 0% – 69% : Zona Merah



Pada Tanggal : 15 Juli 2023
Kepala Madrasa

MOCH.SAHRONI HIDAYAT, M.Pd

Lampiran 13 : Data Prestasi Akademik Dan Non Akademik Siswa

DAFTAR PRESTASI SISWA
MI KAHASRI KOTA PROBOLINGGO
TAHUN 2022 – 2023

NO	NAMA SISWA	KLS	PENYELENGGARA	JENIS LOMBA	PERINGKAT
1	Azzuhri		Lomba Porseni MI Tingkat Kota Probolinggo	Pidato B. Inggris	Hrp II
2	M Yardan Mikail	4B		Menyanyi Tunggal	Juara II
3	Zaidan Nabil			MTQ	Juara III
4	Sabihisma			Pidato Bhs. Indonesia	Juara III
5	kirana			Pidato Bhs. Inggris	Juara III
6	M Nabil Azaidan	3C		Lari	Hrp III
7	Nafisah			Tartilul Qur'an	Juara III
8	Ciyan Imajiner		HUT Kota Probolinggo	Video Pantun	
9	Jovan Danio, dkk		HSN	Jelajah santri	
10	Intan dkk		Hybrid Booth Camp Sako Ma'arif	Kontingen Istimewa	
	Tahun 2023				
11	Raysha Aurelia Zahra	4C	Matematik Olympiade	Matematika	Gold Medali
12	Rexy Arian Wijaya	4B	Matematik Olympiade	Matematika	Gold Medali
13	Qanita Zahira Azizara	5A	Kompetensi Sain Pelajar Indonesia	Matematika	Juara III
14	Rexy Arian Wijaya	4B	LKN Science Student Competition Nasional	IPS	Juara I
15	Syifa Qonitah Anggraini		LKN Science Student Competition Nasional	IPA	Juara II
16	Rexy Arian Wijaya	4B	LKN Science Student Competition Nasional	MTK	Juara II
17	Kontingen Pramuka		Jelajah Santri III	Pramuka	Juara Umum
18	Rexy Arian Wijaya Dira M Yardan Mikail	4B 3B 4B	Pesta Siaga 2023 Pesta Siaga	Pramuka Peta Buta Pramuka Lari Barung	Juara I Juara I Juara II

NO	NAMA SISWA	KLS	PENYELENGGARA	JENIS LOMBA	PERINGKAT
			2023 Pesta Siaga 2023	Pramuka Cerdas Cermat	
19	M Yardan Mikail Yusuf M Iza Al Amri M Nabil Azaidan	4B 3C	Lomba Adzan HSN 2023 Lomba Adzan HSN 2023 Lomba Adzan HSN 2023	Lomba Adzan	Juara II Juara III
20	Group Drumband "Gema Nada Kahasai" 90 anak		Walikota Cup 2023	Lomba Drumband	Juara Umum I



Lampiran 14 : Data Prestasi Guru

**DATA PRESTASI GURU
MI KAHASRI KOTA PROBOLINGGO
TAHUN 2022 - 2023**

NO	NAMA GURU	JABATAN	LOMBA YANG DIIKUTI	PERINGKAT
1.	Hari Setiawan, S.Sos.	Guru Kelas 4B	Lomba Inovasi Video Pembelajaran Online Dinas Pendidikan Kota Probolinggo, pada tanggal 12 Mei 2022, (Link Youtube: https://youtu.be/omFgFeDHRrosi=keSctUnrFHwj5C4q)	Juara 2
			Lomba Anugerah Guru Inspiratif Maarif NU online Lp Maarif NU Jawa Timur (tingkat nasional), pada tanggal 9 September 2023, (Link Youtube: https://youtu.be/LTKPxpPSq9c?si=ngCuQ8KEDXJ3ONm)	(Tidak mendapatkan Juara)
2.	Muhammad Habibi Firdaus, S.Pd	Guru Kelas 6B	Olimpiade Guru Matematika (OGM) se Indonesia, tingkat nasional, yang digelar oleh Klinik Pendidikan MIPA (KPM), pada tanggal 14 Mei 2023.	Juara 2
			Olimpiade Guru Sain (OGS) se Indonesia (tingkat nasional), yang digelar oleh Klinik Pendidikan MIPA	(Tidak mendapatkan Juara)

			(KPM), pada tanggal 10 September 2023,	
3.	Nikmatus Zuhro, S.PdI	Guru Kelas 1B	Lomba paduan suara, dalam Rangka Hab. Kemenag, pada tanggal 21 Desember 2022.	Juara 1
			Lomba bercerita, , Dalam rangka bulan bahasa dan hari dongeng nasional, di perpustakaan kota (kampung dongeng), pada tgl 26 November 2023.	Juara 2
4	Quroatul Aqyun, S.Pd.	Guru Kelas 2A	Lomba membaca buku cerita, sebagai, Dalam rangka bulan bahasa dan hari dongeng nasional, di perpustakaan kota (kampung dongeng), pada tgl 26 November 2023.	Juara 3

Probolinggo : 1 Desember 2023

Kepala Madrasah,



MOCH. SAHRONI HIDAYAT, M.PdI.

Lampiran 15 : Hasil Ujian Sekolah dan Ujian Madrasah MI Kahasri

HASIL UJIAN SEKOLAH DAN UJIAN MADRASAH MI KAHASRI

NAMA SISWA	QR	AA	FIQ	SKI	PK	BI	BA	MT	IPA	IPS	SB	PJ	B J	AS
AHMAD ZIDNI ZAKY AFFIRIL AQIL	88	82	88	86	87	85	89	81	87	87	89	84	81	84
AIRA NDAYU NATA SUKMA	88	82	89	87	88	90	82	86	88	90	87	84	89	83
ALLAN DWI AKBAR WICAKSONO	87	80	85	84	83	84	81	81	84	82	87	87	86	83
AMIRA AULIA SELINDA	92	85	91	90	90	89	90	88	86	89	91	89	89	85
CANTIKKA MAYA SYAFANA	95	89	94	91	91	93	91	94	91	91	91	92	91	86
GRISELDA CLAUDYA ARIFIN	91	86	91	90	87	88	87	86	87	88	86	90	88	87
HANA EKA MAULIDA	88	83	89	88	89	88	86	85	87	87	87	90	88	85
HAREL PUTRA RAFDHANI	91	83	89	88	90	91	85	89	90	89	88	88	85	83
INTAN MAULIDINA AZZAHRA	85	81	88	83	85	84	80	82	84	84	84	86	81	83
INTANIA KUSITA PUTRI	82	81	88	82	81	83	79	81	82	81	88	78	80	82
MAFIZA ASTI MARDATILA	92	84	91	91	90	91	88	88	87	89	87	90	88	85
MILDA KHAIRUNNISA PUTRI	83	83	90	83	84	86	87	88	87	86	85	83	85	84
MUHAMMAD ARIFILLAH	83	80	87	82	83	84	87	80	85	83	88	85	87	83
MUHAMMAD FAIZAL BACHTIAR	85	81	87	85	85	85	83	80	84	84	89	88	87	84
MUHAMMAD JIYAD FAYYAZ ALWINDI	84	82	86	84	86	86	88	84	85	87	84	86	84	84
MUHAMMAD XAVIAN ZAKKY RIAWAN	90	82	88	86	88	87	88	88	88	87	85	88	85	84
NIZAR ZAKARIA ALGHIFARI	89	83	89	85	86	88	82	86	87	87	87	88	84	83
NOVANDA RAHTA PUTRI	88	83	88	86	84	87	85	85	86	86	90	87	89	85
PRICILIA ULIL ALBAB	90	83	88	86	88	89	84	87	88	88	88	88	85	84
QIRA MARTHA AYU WILISIA	87	82	86	88	85	87	88	83	85	85	88	85	86	83
RAISA RIDIYATMA	88	82	90	88	89	90	86	89	89	89	91	87	84	83
REYNATHAN SAPUTRA NUGRAHA	85	82	90	86	85	84	81	81	85	85	88	87	84	84
RIDWAN FAREL MUKHDOR	87	82	89	84	86	86	89	84	87	86	86	89	84	82
RINKA MERY APRILIYA	84	81	88	84	84	84	81	81	85	84	82	87	83	83
SABRINA JULIA PUTRI	85	81	88	85	86	84	84	83	86	86	86	85	86	82
SAHWA FATMA AZZAHRA	87	84	87	89	86	86	82	84	88	89	90	89	84	87
SAKINATUZ ZUHRIYA	87	82	86	86	84	84	88	84	83	84	88	81	81	83
SEBASTIAN TRISTAN	82	81	86	81	82	82	82	80	85	82	87	82	83	82
SELLA ROMADONA	89	82	88	83	84	85	85	83	88	85	90	83	88	84
SINTA SAHBANI	87	83	88	85	87	86	84	81	84	85	85	85	87	82
SYILA DWI NUR AINI	84	81	85	84	84	86	82	81	82	82	82	86	82	82
TARA KAYLA RODHIYATUN NI'MAH	90	85	89	86	89	86	84	87	89	88	88	87	89	86
TAUFIQ	87	81	88	85	87	90	89	85	89	87	90	88	88	83
YOGA ARDIANSYAH	80	80	87	81	82	86	81	81	83	82	89	83	87	83

AHMAD ATHAULLAH ATHA	90	81	85	91	88	90	94	88	89	89	89	90	92	82
ALIFIYA PUTRI RAMADHANI	92	80	89	89	92	88	94	87	89	90	89	90	88	88
ANDIKA SETIAWAN	85	81	86	80	86	88	83	83	85	86	91	87	86	83
ANISA LAYYINATUL QOLBIA	82	81	84	82	85	84	88	82	83	87	86	85	83	82
AR RAYAN FIKRI MALINDO	85	79	85	82	85	86	80	83	84	86	91	88	89	82
ASYIFA CAHYA HUSNINA	88	79	84	90	90	90	85	86	89	89	89	88	88	84
DANENDRA RIDHO FERNANDA	86	82	81	81	86	83	77	79	85	85	84	86	86	83
EVELYN MEUTIA HAKIM	93	82	89	91	89	91	87	89	89	92	92	90	90	85
FAHMA ILVIE AZKIYAH	89	82	87	88	91	91	88	85	89	89	91	89	87	83
FARHAN HILMI	86	78	85	81	84	84	83	79	82	83	82	84	80	81
FERA HUSNUL AMALIYAH	88	80	86	87	88	91	84	87	87	89	90	85	88	82
GINA MARSYA AZZAHRA	87	80	84	85	84	86	87	83	84	85	88	85	86	83
HEFFY NAURA RAHMADHANI	90	81	87	85	89	90	83	86	88	89	88	90	90	80
JOVAN DARIO MECCA ADHIRAJASA	88	84	89	83	89	89	84	86	87	88	91	87	88	87
LIVILIA QOMARIA	89	82	83	84	87	87	87	82	89	87	87	87	88	82
LUTFIYATUL ULA RAMADHANI	93	85	89	91	92	95	91	91	91	92	91	91	91	84
MAGFIRAH NUR RAMADHANI	89	82	88	93	94	91	92	91	93	89	90	87	91	83
MOCHAMMAD TEGAR AL MUGHNI PUTRA ARIFIN	87	80	80	81	84	83	78	78	81	81	88	79	85	81
MOH. IRFAN SYAIFULLAH	89	84	90	83	89	90	94	87	89	86	89	91	91	83
MOH. RIZQI FAWWAZ AFIFY CHOLIS	92	78	82	83	87	88	80	83	86	87	88	84	85	79
MUHAMMAD BAGAS PUTRA H.	90	84	85	89	87	89	84	86	88	87	89	88	88	84
MUHAMMAD FAVIAN ATAILLAH RAFIFAUZI	88	80	89	87	90	89	87	85	87	87	86	89	90	81
MUHAMMAD NAUFAL IBRAHIM	83	80	85	85	86	87	82	84	87	85	90	84	84	81
MUHLASIN RIZKY ADITYA	83	80	83	77	84	84	77	77	83	83	85	79	85	81
NABILA OKTAVIA DAMAYANTI	86	81	85	88	85	86	88	83	84	84	83	86	82	81
NADINE FRIZKYA ALUNA	86	83	87	87	88	89	83	82	86	85	88	88	90	83
QOIRUNNISA PUTRI YUSUF	82	78	84	82	82	83	79	77	80	83	82	82	86	81
RAFA AGUNG SAPUTRA	85	84	89	86	89	88	88	84	86	87	90	91	84	85
RIFKA SITI	83	81	87	82	83	85	81	82	81	85	81	83	81	83
RIZKI MAULANA	83	80	81	84	82	82	79	80	82	83	87	86	87	82
SYIFA' KAMILA AZ-ZAHRO'	91	80	87	91	90	92	92	85	88	89	91	88	84	84
RATA2	87	82	87	86	87	87	85	84	86	86	87	86	86	83

Lampiran 16 : **Daftar Jumlah Pendaftar PPDB dan Jumlah Siswa MI Kahasri Kota Probolinggo**

No	Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar	Kuota	Selisih	Jumlah Siswa (Kls I - IV)
1	2016/2017	66	66	0	171
2	2017/2018	88	88	0	213
3	2018/2019	109	109	0	280
4	2019/2020	108	108	0	370
5	2020/2021	113	96	17	482
6	2021/2022	125	96	29	506
7	2022/2023	128	96	32	537
8	2023/2024	142	96	46	561

Lampiran 17 : Surat Keterangan Penelitian



**LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU
MADRASAH IBTIDAIYAH KAHASRI**

STATUS: TERAKREDITASI A

Jl. Mayjend Haryono No. 91 – WA. 0851-7434-2651 Kel. Jati Kec.
Mayangan Kota Probolinggo 67217, email: mikahasri.prob91@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No: Mi.37.01/MI-KH/116/XII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MOCH. SAHRONI HIDAYAT, M.PdI
 Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidayah Kahasri Kota Probolinggo
 Alamat : Jl. KH. Hasan Gg. Bayusari V RT 005 RW 003
 Kel. Kebonsari Wetan Kec. Kanigaran Kota Probolinggo

Menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SUEF PRIYANTO
 NIM : 210106220037
 Program studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Benar-benar telah mengadakan penelitian dan observasi sebagai bahan pembuatan Tesis dengan judul” **Inovasi Manajemen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI. Kahasri Kota Probolinggo**” sejak tanggal 1 September sampai dengan tanggal 5 Desember di MI Kahasri Kota Probolinggo.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Probolinggo, 22 Desember 2023
Kepala MI Kahasri

MOCH. SAHRONI HIDAYAT, M.PdI.

Lampiran 19 : Data Akreditasi Madrasah Ibtidaiyah Kota Probolinggo

Data Akreditasi Madrasah Ibtidaiyah Kota Probolinggo

Kementerian Agama Kota Probolinggo, tahun 2022

NO	NSM	NPSN	Nama Madrasah	AKREDITASI	Alamat	Status	Provinsi	Kabupaten	Kecamatan	Alamat
1	111235740006	60720810	MIS NURUL YAQIN	B	Jl. SUNAN AMPEL NO. 10 B	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. SUNAN AMPEL NO. 10 B
2	111235740010	60720814	MIS ZAWIYATUL SALUKIN	B	Jl. KY. SYAFII NO. 11	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. KY. SYAFII NO. 11
3	111235740012	60720819	MIS DARUL HUDA	B	Jl. AMIR HANWAZH NO.161B	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	WONOASHI	Jl. AMIR HANWAZH NO.161B
4	111235740023	60720808	MIS NUR-AZZ	A	Jl. RAYA P. SUDIRMAN VIA	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. RAYA PANGLIMA SUDIRMAN GG. VIA
5	111235740005	60720803	MIS RIYADUS SHOULIHIN	B	Jl. Lawu No. 39 Ketapang	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. Lawu No. 39 Ketapang
6	111235740019	60720818	MIS NURUL ISLAM	B	MAAYANGAN	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	MAAYANGAN	MAAYANGAN
7	111235740022	60720807	MIS HIDAYAT	A	Jl. Supriadi No. 25	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. Supriadi No. 25
8	111235740028	70028260	MI AL-IBROHIMIY	0	Jl. Jambu 05/06	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. Jambu 05/06 kec. Kedopok kota Probolinggo
9	111235740004	60720802	MIS IHAUL ISLAM	B	Jl. KH. FADHOL 970	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. KH. FADHOL 970
10	111235740018	60720817	MIS KAHASRI	A	Jl. MAYEND HARYONO NO. 91	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	MAAYANGAN	Jl. MAYEND HARYONO NO. 91
11	111235740021	60720806	MIS ZAINUL YASIN	B	Jl. KH. HASAN GENGGONG V	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. KH. HASAN GENGGONG GG. BAYUSARI V/231
12	111235740029		MI AL-AZIZ	0	Jl. ASAHAN	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. ASAHAN
13	111235740003	60720801	MIS FUTUHIYAH	B	Jl. Kh Sulthon No.01	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. Kh Sulthon No.01 Truwung Kidul kec.Kademangan, Kota Probolinggo, Jawa Timur 67224
14	111235740017	60720816	MIS MUHAMMADIYAH 1	A	Jl. DIPONEGORO NO. 15	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	MAAYANGAN	Jl. DIPONEGORO NO. 15
15	111235740020	60720805	MIS AL-QURANUL HAKIM	A	Jl. KH. ABDUL AZIZ NO. 29	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. KH. ABDUL AZIZ NO. 29
16	111235740002	60720800	MIS HIDAYATUL ULA	A	Jl. TIDAR NO. 24	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. TIDAR NO. 24
17	111235740016	60720823	MIS MIFTAHUL HUDA	B	Jl. RAMBUTAN NOMOR 211	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	WONOASHI	Jl. RAMBUTAN NOMOR 211
18	111235740027	69994769	MIS NURUL ULUM	0	Jl. BENGAWAN SOLO NO. 82	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. BENGAWAN SOLO NO. 82 RT/RW. 02/01
19	111235740001	60720799	MIS TARIYATUL ISLAMIYAH	B	Jl. SUKAPURA NO. 17	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. SUKAPURA NO. 17
20	111235740015	60720822	MIS TASHIUL MUBTADIIN	C	Jl. SUNAN DRAJAT	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	WONOASHI	Jl. SUNAN DRAJAT
21	111235740026	69894703	MIS SAIFURIDZAL	B	Jl. KH. FADHOL NO.44	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. KH. FADHOL NO.44 KECAMATAN KADEMANGAN KOTA PROBOLINGGO
22	111235740008	60720812	MIS RAUDLATUL HASANIYAH	B	Jl. KH. ABD. HAMID NO. 35A	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. KH. ABD. HAMID NO. 35A
23	111235740009	60720813	MIS NURUL HUDA	B	Jl. CIWULAN NO. 05	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. CIWULAN NO. 05
24	111235740014	60720821	MIS RAUDLATUL MURTALIMIN	B	Jl. MASTRIP NO. 154	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	WONOASHI	Jl. MASTRIP NO. 154
25	111235740025	60720804	MIS DARUL HIDAYAH	B	Jl. SRIKAWA NO. 09 RT. 02 RW. 05	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KADEMANGAN	Jl. SRIKAWA NO. 09 RT. 02 RW. 05
26	111235740007	60720811	MIS MIFTAHUL ULUM	B	Jl. MUSI NO. 25	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. MUSI NO. 25
27	111235740011	60720815	MIS AL-FALAH	B	Jl. DURJAN NO. 138	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KEDOPOK	Jl. DURJAN NO. 138
28	111235740013	60720820	MIS INTSYARUL ULUM	A	Jl. Suran Giri No.05	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	WONOASHI	Jl. Suran Giri No.05
29	111235740024	60720809	MIS MIFTAHUL ULUM	B	Jl. COKROAMINOTO NO. 266	swasta	JAWA TIMUR	KOTA PROBOLINGGO	KANIGARAN	Jl. COKROAMINOTO GG. III NO. 266

Lampiran 19 : Foto-Foto Dokumentasi Penelitian



Gedung MI Kahasri Kota Probolinggo



Kegiatan pembelajaran koperasi siswa, mencerminkan karakter jujur dan komunikatif









Penyerahan piala MTQ kepada siswa MI Kahasri Kota Probolinggo



Kegiatan lomba-lomba guru MI Kahasri Kota Probolinggo di Tingkat Kota Probolinggo



Kegiatan lomba-lomba guru MI Kahasri Kota Probolinggo di Tingkat Kota Probolinggo



Kegiatan Olimpiade Guru Matematika Se-Indonesia , Meraih juara 2 Tk. Nasional diraih oleh bapak Muhammad Habibi Firadus, S.Pd- Guru MI Kahasri Kota Probolinggo

Foto-Foto Kegiatan Penelitian



Peneliti sedang mewawancarai Kepala Madrasah dan Guru (Waka Kurikulum) MI Kahasri Kota Probolinggo



Peneliti sedang mengobservasi kondisi kegiatan siswa di kelas MI Kahasri Kota Probolinggo



Peneliti sedang mewawancarai Guru (Waka Kesiswaan) MI Kahasri Kota Probolinggo



Turing (Silaturahmi Keliling) Ke rumah – rumah Guru



Peneliti sedang mewawancarai Guru (Wali Kelas II) MI Kahasri Kota Probolinggo



Safari Ramadhan Ngaji Kitab Kuning & Al Quran



Kegiatan workshop awal semester



Studi Banding ke MI Afkaruna
Jogjakarta