

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MTsN 2
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Diseminarkan Sebagai Syarat Untuk
Melanjutkan Penulisan Skripsi Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Islam (S.Pd)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Disusun Oleh:

**Alda Indriani
1911030011**

**Pembimbing I : Prof . Dr. H. Subandi MM.
Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1444 H/ 2022 M**

ABSTRAK

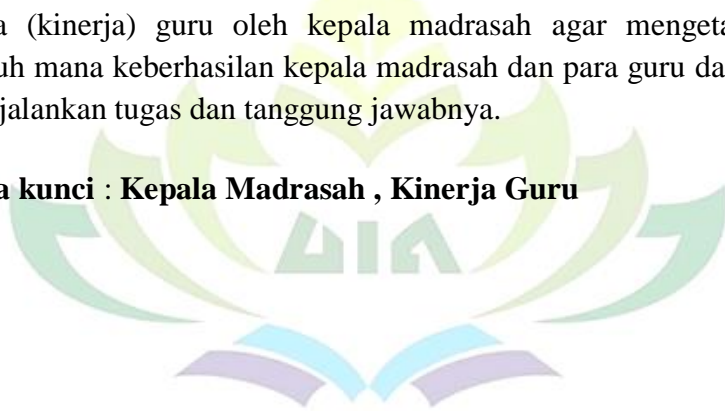
Kinerja Guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berdasarkan hasil pra penelitian , penulis menemukan bahwa dalam proses pelaksanaannya kepala madrasah dan tenaga pendidiknya selalu berusaha dalam menyamakan persepsi secara bersama-sama meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung yang berkaitan tentang 1) pembinaan kinerja guru, 2) pengawasan kinerja guru, 3) pemberian motivasi dan 4) pevaluasian kinerja guru

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dimana subyek penelitian adalah, kepala madrasah, wakil kepala madrasah, waka kurikulum , waka kesiswaan dan guru. Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data pada penulisan skripsi ini adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang akan menggambarkan bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung. Dalam penerapannya juga tidak lepas dari permasalahan yang menjadi kendala terhadap pelaksanaan terhadap pelaksanaan peningkatan kinerja untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data yang terdiri dari tahapan reduksi data, penyajian data, dan uji keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya : Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dilakukan

dengan pembinaan terhadap kinerja guru yang diadakan oleh kemenag , dinas pendidikan maupun madrasah itu sendiri yaitu dengan mengikutsertakan para guru melalui pelatihan dan seminar. Kedua melakukan pengawasan terhadap kinerja guru melalui supervisi kelas dengan cara memantau langsung ke kelas saat guru sedang mengajar (observasi) . Kepala madrasah selalu memberikan motivasi kepada guru saat rapat rutin, dan memberikan dorongan-dorongan serta saran-saran untuk membangkitkan semangat guru berupa reward (penghargaan).. Dan terakhir mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru oleh kepala madrasah agar mengetahui sejauh mana keberhasilan kepala madrasah dan para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kata kunci : Kepala Madrasah , Kinerja Guru



ABSTRACT

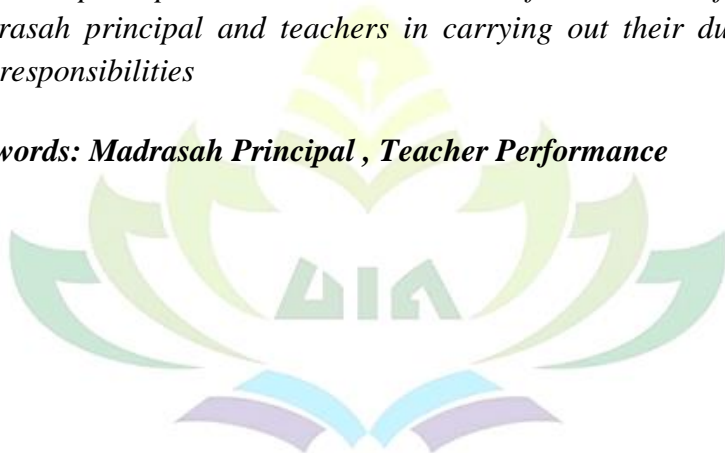
Teacher performance is the result of work both in quality and quantity achieved by the teacher in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Based on the results of pre-research, the author found that in the process of implementation, the madrasah head and his teaching staff always try to equalize perceptions together to increase motivation in improving their professional abilities. This study aims to describe the efforts of the madrasah head in improving the performance of educators at MTsN 2 Bandar Lampung related to 1) Teacher Performance Coaching, 2) Supervision of Teacher Performance, 3) Providing Motivation and 4) Evaluating Teacher Performance.

This research uses a qualitative descriptive approach, where the research subjects were, Head of madrasah, vice principal, head of curriculum, head of student affairs and teachers. The methods that the author used in collecting data in writing this thesis were observation, interviews, and documentation that will describe how the madrasah principal's efforts in improving educator performance at MTsN 2 Bandar Lampung. In it was application, it is also inseparable from the problems that become obstacles to the implementation of performance improvement to collect the necessary data, the author used several data collection methods, namely interviews, observation, and documentation. Then analyzed using data analysis consisting of data reduction stages, data presentation, and data validity testing.

The results showed that: The efforts of the madrasah principal in improving the performance of educators were carried out by fostering the performance of teachers held by the Ministry of Religious Affairs, the education office and the madrasah itself,

namely by involving teachers through training and seminars. Second, supervising teacher performance through classroom supervision by monitoring directly into the classroom when the teacher was teaching (observation). The madrasah head always motivates teachers during routine meetings, and provides encouragement and suggestions to arouse the enthusiasm of teachers in the form of rewards. And finally, an evaluation of the process and results of the work (performance) of teachers by the madrasah principal to determine the extent of the success of the madrasah principal and teachers in carrying out their duties and responsibilities

Keywords: Madrasah Principal , Teacher Performance



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alda Indriani
NPM : 1911030011
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Bandar Lampung”** adalah benar-benar merupakan karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *foonote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 06 Maret 2023
Penulis,



Alda Indriani
NPM. 1911030011



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887; Email:humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2
Bandar Lampung**

Nama Mahasiswa : Alda Indriani

NPM : 1911030011

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam sidang
munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Subandi, MM

NIP: 196308081993121002

Dr. Oki Dermawan, M.Pd

NIP:197610302005011001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj Yetri, M. Pd.

NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887; Email humas@radenintan.ac.id Website: www.radenintan.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung”**
Disusun oleh: **Alda Indriani NPM :1911030011**, Program studi: **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada hari/ tanggal: **Jum'at, 16 Juni 2023, Pukul 09.00 – 10.30 WIB.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua :Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. (.....)

Sekretaris :Prima Aji Putra, M.Pd. (.....)

Penguji Utama :Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I :Prof. Dr. H. Subandi, MM (.....)

Penguji Pendamping II :Dr. Oki Dermawan, M.Pd (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Nurva Diana, M.Pd.

NIP. 19640828 198803 2 002



MOTTO

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ هُمْ قَوْمٌ أُن
يَبْسُطُوا إِلَيْكُمْ أَيْدِيَهُمْ فَكَفَّ أَيْدِيَهُمْ عَنْكُمْ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ
وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١٥٦﴾

Hai orang-orang yang beriman, ingatlah kamu akan nikmat Allah (yang diberikan-Nya) kepadamu, di waktu suatu kaum bermaksud hendak menggerakkan tangannya kepadamu (untuk berbuat jahat), Maka Allah menahan tangan mereka dari kamu. dan bertakwalah kepada Allah, dan hanya kepada Allah sajalah orang-orang mukmin itu harus bertawakkal.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat bekerja dengan sendirinya melainkan sangat membutuhkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Kupersembahkan skripsi ini kepada orang-orang terkasih yaitu :

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta dan yang sangat luar biasa, untuk Ayahanda Hendro Rizkian dan Ibunda Wartinah yang telah melahirkan, membesarkan, merawat dan membimbing penulis hingga saat ini, serta doa yang tiada pernah putus selalu terucap untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis, kasih sayang dan cinta yang selalu diberikan kepada anak-anaknya, terimakasih untuk dukungan dan motivasi secara moral dan material demi mendukung anak-anaknya meraih kesuksesan, jasanya tidak akan tergantikan, semoga kesehatan menyertaimu, aamiin ya rabbalalamiin.
2. Teruntuk asik adikku Arif Indrawan , Muhammad Dilan Posso yang selalu menjadi pengingat dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini dan selalu mendoakan saya.
3. Teruntuk sahabat seperjuangan angkatan 19 MPI kelas F dan untuk orang-orang yang tidak dapat disebutkan terimakasih selalu membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah SWT memberikan jalan kesuksesan untuk kita semua. Aamiin.
4. Kepada sahabat seperjuanganku Dicky Prima , Amajida Zahara Nisun , Bella Dwi Saputri , Cheintia Febriani , Devi Nurmala Sari , Ellyani Husnul Khotimah , Hanny Julya Putri , Junita Sari , Merriyam , Putri Rahma Dewi , Sabila Nurin Atiqoh , Wahyu Setya Ningsih , Yulisa Fadhillah yang telah memberikan saya motivasi yang selalu mendoakan dan mendukungku menyelesaikan skripsi ini
5. Teman-teman KKN-DR Kelompok Masjid Al-falah di Kelurahan Sukarame

6. Teman teman PPL di SMKN 8 Bandar Lampung yang telah melakukan PPL bersama saya kurang lebih 40 hari
7. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung tempatku menimba ilmu pengetahuan dan memberikan bayak kenangan untuk dikenang.



RIWAYAT HIDUP

Penulis yang bernama Alda Indriani, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 10 Juli 2001. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hendro Rizkian dan Ibu Wartinah .

Masa pendidikan penulis dimulai dari tingkat kanak-kanak di TK Bunga Bangsa pada tahun 2006 lulus pada tahun 2007, kemudian melanjutkan di SDN 1 Sawah Lama lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan ke jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) di MTsN 2 Bandar Lampung lulus pada tahun 2016, penulis melanjutkan ke jenjang Madrasah Aliyah (MA) di MAN 1 Bandar Lampung lulus pada tahun 2019.

Setelah itu pada tahun 2019 juga penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri Islam ternama di Lampung yakni Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, tepatnya di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dan penulis telah menyelesaikan skripsi dengan judul : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Bandar Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan rasa syukur yang mendalam akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung ”, ini dapat diselesaikan seperti apa yang di harapkan. Skripsi ini di susun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat guna untuk memperoleh gelar saran pendidikan pada fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyelesaian penulis menyampaikan banyak pihak yang ikut membantu oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Yetri, M. Pd dan Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Prof. Dr. H. Subandi, MM dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang sudah meberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sri Purwanti Nasution, M. Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung yang sudah mendidik dan memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sudah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung , Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, dan Tenaga Pendidik yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk

melaksanakan penelitian.

7. Teman-teman Mahasiswa MPI 2019 khususnya kelas F yang sudah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis.
8. Sahabat terbaikku, Amajida, Bella, Cheintia, Devi, Ellyani, Hani, Sabila, Meriyem, Junita, Puput, Yuni, Yulisa yang selalu memberi semangat, do'a, motivasi, serta selalu ada dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
9. Keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan dukungannya serta telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam skripsi ini, penulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terimakasih. Semoga proposal ini memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat dan dapat dipergunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, Februari 2023

Alda Indriani
NPM. 1911030011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	vii
PERSETUJUAN.....	viii
PENGESAHAN.....	ix
MOTTO	x
PERSEMBAHAN.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang.....	3
C. Fokus dan Subfokus Penelitian.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	15
H. Metode Peneliti	19
I. Sistematika Penulisan	29
BAB II LANDASAN TEORI.....	31
A. Kepala Madrasah.....	31
1. Pengertian Kepala Madrasah.....	31
2. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah.....	32
3. Syarat syarat Minimal Menjadi Kepala Madrasah	35
B. Kinerja Guru.....	37
1. Pengertian Kinerja Guru	37
2. Indikator Kinerja Guru	38
3. Teori Kinerja Guru	40
4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	41

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	43
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	53
A. Gambaran Umum Objek	53
1. Sejarah Berdirinya MTsN 2 Bandar Lampung	53
2. Profil MTsN 2 Bandar Lampung	53
3. Visi Dan Misi MTsN 2 Bandar Lampung	54
4. Strategi MTsN 2 Bandar Lampung	54
5. Tujuan MTsN 2 Bandar Lampung	55
6. Peserta Didik MTsN 2 Bandar Lampung	61
7. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan	63
8. Keadaan Sarana Dan Prasarana MTsN 2 Bandar Lampung	64
9. Struktur Organisasi	65
B. Penyajian Fakta Dan Data Penelitian	68
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	81
A. Analisis Data Penelitian	81
B. Temuan Penelitian	88
BAB V PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Rekomendasi	94
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	15
3.1 Peserta didik di MTsN 2 Bandar Lampung	56
3.2 Nama-nama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 2 Bandar Lampung	62
3.3 Sarana Dan Prasarana MTsN 2 Bandar Lampung	63
3.4 Daftar peserta pelatihan guru 2023 di MTsN 2 Bandar Lampung	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

3.1 Struktur Organisasi MTsN 2 Bandar Lampung	65
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Pengesahan Proposal
- Lampiran 2. Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
- Lampiran 3. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 5. Surat Balasan Mengadakan Penelitian
- Lampiran 6. Draf Instrumen Penelitian
- Lampiran 7. Dokumen Pendukung





BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang di maksud Agar tidak terjadi kesalahan pahaman dan kerancuan dalam memahami judul ini, maka penulis akan menjelaskan maksud dan tujuan dari judul skripsi ini, yang berjudul tentang **Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung** sebagai berikut:

1. Pengertian Upaya

Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai sesuatu maksud, masalah, mencari jalan keluar. Upaya tersebut ditekankan sebagai aktifitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹

2. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Kepala madrasah adalah pemimpin dan manager yang sangat menentukan dinamika sekolah menuju gerbang kesuksesan dan kemajuan disegala bidang kehidupan.²

3. Meningkatkan

Menurut Sangadji (2010) meningkatkan berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.³

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa meningkatkan yaitu suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas siswa dalam memahami suatu hal yang dipelajari.

¹ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1993, h. 995.

² Jamal Ma'ruf Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah* (Yogyakarta: Diva Press, 2012), h. 165 .

³ Ariyandi, *Keterampilan Membaca Dan Mengajar* (Yogyakarta: A, 2010), h.57.

4. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.⁴

5. Pendidik

Pendidik dalam pengertian yang sederhana, adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik secara konsisten . Pendidik dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau atau musholla dan di rumah.⁵

6. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung

Madrasah Tasnawiyah Negeri 2 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan negeri tingkat ptama yang dimana terletak di Bandar Lampung, dimana penulis akan melakukan penelitian di sekolah tersebut. Madrasah ini adalah madrasah yang memiliki kualitas yang cukup baik.

Adapun yang dimaksud dengan judul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung ” dalam penelitian ini merupakan suatu penelitian lapangan atau observasi yang mendeskripsikan tentang Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung tersebut.⁶

⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 45.

⁵ Djafar Siddik, *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2006), h.39.

⁶ *Www Website MTsN 2 Bandar Lampung Schid* (05 Oktober 08.00, 2022).

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu diwariskan turun-temurun kepada generasi berikutnya. Pendidikan merupakan sesuatu yang penting dan dianggap pokok dalam kehidupan manusia. Oleh sebab itu, sangat wajar dan tepat kalau bidang pendidikan termasuk hal yang sangat diperhatikan di Indonesia, di samping bidang yang lainnya. Pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera lahir dan batin, material dan spiritual. Masalah pendidikan ini di dalam Undang-Undang Dasar 1945, telah dirumuskan yaitu pada pasal 31 ayat 1 dan 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.⁷

Adapun yang di perjelas dalam undang undang sistem pendidikan nasional tahun (2003 bab II pasal 3) yang menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa , bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan baertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁸

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS An Nisa ayat 9

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا

⁷ Undang Undang Dasar 1945, ed. by Apollo (Surabaya, 2009), h. 95.

⁸ UU RI No 20, *Sistem Pendidikan Nasional*, ed. by Bening (Yogyakarta, 2003), h.17.

عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Terjemahan ; “ dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar. “

Ayat ini menggambarkan bahwa begitu luhur dan mulianya bunyi rumusan tujuan pendidikan tersebut sesuai dengan dalil al-Qur’an sehingga mampu mengantar bangsa ini menjadi bangsa yang terhormat dan bermartabat dan sejajar dengan bangsa-bangsa maju lainnya.⁹

Pelaksanaan pendidikan di madrasah, guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Oleh karena itu, guru sebagai tenaga profesional harus memahami hal-hal yang bersifat filosofis dan konseptual, juga harus mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis, salahsatunya adalah sistem pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan. Di dalam kegiatan pendidikan, proses pembelajaran merupakan suatu hal yang sangat penting dimana komponen pembelajaran utama itu adalah guru.

Menurut Journal of Positive School Psychology yang berjudul *The Effect of Principal’s Leadership Style , School Climate Towards Teacher’s Performance Towards School Effectiveness* (Choirudin Subandi , Apri Wahyudi Mispani 2022), Kemajuan suatu bangsa bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan

⁹ Agama RI Departemen, *Al Quran Dan Terjemahan* (Jakarta: Cahaya Quran, 2006), h. 267.

memberikan pendidikan yang maksimal melalui kinerja guru yang baik dan efektivitas sekolah. Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi organisasi dan faktor lainnya. Pengaruh iklim sekolah pada beberapa penelitian terdahulu juga telah banyak diteliti, misalnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru. Kinerja guru yang baik dapat ditingkatkan oleh beberapa faktor, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

Oleh karena itu, guru harus melakukan banyak hal agar pengajarannya berhasil, antara lain sebagai berikut:

1. Mempelajari setiap siswa di dalam kelas.
2. Merencanakan bahan-bahan belajar yang akan diberikan.
3. Memilih dan menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan
4. tujuan yang hendak dicapai dalam pengajaran.
5. Memelihara hubungan pribadi seerat mungkin dengan siswa.
6. Membantu siswa dalam memecahkan masalah.
7. Mengatur dan menilai kemajuan belajar siswa.

Untuk menjamin agar para guru khususnya, guru dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan, maka pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berkesinambungan. Dalam proses peningkatan mutu layanan dan proses pembelajaran kinerja guru sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Adapun kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.¹⁰

¹⁰ Sulistyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h.61.

Pelaksanaan pengawasan tidak saja dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, tetapi juga harus dilaksanakan oleh kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki kewajiban memberikan pembinaan kepada guru dan melakukan pengawasan terhadap kinerja mereka.

Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat. Kepala madrasah yang baik bisa mencontoh pola kepemimpinan Nabi Muhammad Saw yang telah di terapkannya, yakni sikap Nabi yang selalu toleran terhadap siapapun. Dimana didalamnya terdapat proses interaksi antara Nabi Muhammad Saw dengan ummatnya. Sejalan dengan firman Allah dalam surah An-Nahl (16) ayat 125, yaitu.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّ لَهُمْ

بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ

أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya ; “ 125. serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk. “

Ayat ini menggambarkan bahwa para pemimpin harus

senantiasa menegedepankan suasana dialogis dengan bersedia bertukar pikiran melalui cara yang lebih baik dengan orang-orang yang dipimpinya. Suasana dialogis tumbuh dalam sebuah kepemimpinan demokratis dengan ciri berusaha menyinkronkan antara kepentingan dan tujuan, mengutamakan kerja sama dalam pencapaian tujuan, terbuka terhadap kritik, mau menerima saran-saran dan pendapat orang lain. Sikap-sikap seperti itulah yang dilakukan Nabi Muhammad Saw, ketika menerima kritik dan saran.¹¹

Sehubungan dengan itu, adapun firman Allah Swt dalam surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ
فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُوْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ
وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Terjemahan “ 59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. “

Ayai ini menjelaskan bahwa Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan, dan motivasi. Sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-

¹¹ Agama RI Departemen, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bekasi: Cipta Bagus Segera, 2013),h.459.

guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat.¹²

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para guru yang ada di sekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan permasalahan yang dihadapi di dunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan. Berhubungan dengan hal itu, Prinsa (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja guru ada 3 yaitu: Penyusunan proses pembelajaran, Pelaksanaan proses pembelajaran dan Evaluasi hasil pembelajaran. Kegagalan peserta didik pada dunia pendidikan akan selalu dialamatkan padaburuknya kinerja guru. Oleh karena itu, guru selalu dituntut mempunyai kinerja yang baik agar prestasi belajar peserta didik dapat terus meningkat. Kunandar mengatakan bahwa ditangan gurulah dihasilkan peserta didik yang berkualitas baik secara akademik, skill (keahlian), kematangan emosional, moral dan spiritual.¹³

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pada umumnya guru selalu dijadikan contoh oleh peserta didik, dan berhasil tidaknya peserta didik tergantung pada gurunya, olehnya itu, guru harus mempunyai kinerja yang baik, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Dengan demikian dapat menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Peningkatan kinerja guru, pasti ada saja hal-hal yang memengaruhinya seperti yang dikatakan Supardi, banyak faktor yang memengaruhi mutu kinerja seorang guru antara lain: partisipasi SDM, pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan kebanggaan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dijelaskan dalam uraian berikut:

1. Menjalin hubungan kerjasama dengan guru. Terbinanya

¹² Departemen, *Al Quran Dan Terjemahan*, h.267.

¹³ Abdul Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika* (Yogyakarta: Graha Guru, 2010), h.14.

hubungan kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan guru, maka tujuan madrasah dapat dicapai dengan mudah.

2. Menjalin komunikasi dengan guru. Komunikasi sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah agar program madrasah dapat dipahami secara baik oleh guru.
3. Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru. Kepala madrasah memberikan bimbingan dan bantuan sebagai upaya untuk memperlancar pelaksanaan tugas guru dalam proses belajar di madrasah.
4. Membangun semangat/moral kerja guru. Bagi guru yang belum berhasil menyelesaikan tugas, maka menjadi kewajiban kepala madrasah untuk menumbuhkan kepercayaan diri bagi guru agar dapat berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.
5. Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pengakuan terhadap prestasi yang telah diraih guru dengan usahanya yang maksimal sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasinya.
6. Menyelesaikan segala permasalahan di madrasah. Madrasah sebagai salah satu institusi tidak lepas dari berbagai masalah, agar masalah tidak berlarut-larut dan semakin kompleks maka kepala madrasah segera mengidentifikasi masalah selanjutnya menyelesaikannya.
7. Mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan keputusan. Guru merupakan pelaksana setiap keputusan di madrasah, agar keputusan dapat diterima oleh semua pihak, maka guru harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan.¹⁴

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung

¹⁴ Kusnandar, *Guru Profesional Jakarta* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2014), h.40-45.

merupakan madrasah yang terletak di Jalan Pulau Pisang Harapan Jaya Korpri Sukarame Bandar Lampung , yang memiliki akreditasi A dengan jumlah guru sebanyak 110 orang yang dipimpin oleh seorang Kepala Madrasah bernama Nasron S. Ag, MM. Berdasarkan hasil pra penelitian bahwasanya di MTsN 2 Bandar Lampung , terdapat 110 tenaga pendidik, dalam kualifikasi hampir 99 % tenaga pendidik di MTsN 2 sudah mengikuti pelatihan yang diadakan , baik oleh kemenag , dinas pendidikan maupun dari sekolah , 95 % tenaga pendidik yang mengikuti pembinaan penyusunan RPP dan silabus oleh tim khusus yang didatangkan oleh pihak madrasah , 90 % tenaga pendidik yang antusias mengikuti rapat yang diadakan oleh kepala madrasah , dan 35 % yang mendapatkan reward atas keberhasilannya

Hal tersebut tergambar dalam hasil wawancara pada saat pra penelitian dengan waka kurikulum yaitu Bapak Hendri Setiabudi Sukma,S.S M. PdI pada tanggal 13 Oktober 2022 dibawah ini:

“ Seperti kita tahu bahwa banyak MTs yang ada di kota Bandar Lampung , hal itu tentu membuat saya lebih semangat memimpin madrasah serta lebih berfikir maju terutama dalam hal berupaya meningkatkan kinerja guru agar madrasah yang saya pimpin ini dapat bersaing dalam hal apapun atau bahkan melebihi MTs yang lainnya sehingga MTsN 2 Bandar Lampung bisa menjadi pilihan favorit bagi para masyarakat . Adapun upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan mengikutsertakan mereka berbagai pelatihan, workshop , MGMP dan sebagainya”.¹⁵

Berdasarkan keterangan diatas jelas bahwa kepala madrasah di MTsN 2 Bandar Lampung telah menjalankan upaya dalam meningkatkan kinerja guru agar bisa lebih kompetitif baik dari segi kepemimpinan maupun kinerja guru

¹⁵ S S M. Pd I Bapak Hendri Setiabudi Sukma, *Wawancara Bapak Kurikulum*.

yang dibuktikan dengan data berikut ;

Tabel 1.1
Indikator Kinerja Guru

No	Indikator	Sub Indikator	Pelaksanaan		
			Baik	Cukup	Kurang
1	Pengawasan Kinerja Guru	1. Mengikutsertakan guru guru dalam pelatihan 2. Kelengkapan RPP 3. Membimbing guru guru disiplin waktu datang ke madrasah	√ √ √		
2	Pengawasan Kinerja Guru	1. Melakukan Observasi Ke Kelas 2. Kegiatan PraPembelajaran 3. Kegiatan Inti Pembelajaran 4. Kegiatan Penutup Pembelajaran	√ √ √ √		
3	Pemberian Motivasi	1. Memotivasi Dalam Bentuk Masukan 2. Pemberian Reward Kepada Guru yang Berprestasi	√ √		
4	Pengevaluasian Kinerja Guru	1. Mengadakan Rapat - rapat Dewan Guru 2. Melakukan Evaluasi Tentang Kemajuan Program Pendidikan	√ √		

Sumber : Hasil pra penelitian tanggal 13 Oktober 2022 Upaya Kelapa Madrasah sebagai pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung

Berdasarkan tabel di atas dari hasil pra penelitian di MTsN 2 Bndar Lampung pada tanggal 13 Oktober 2022 yang telah di laksanakan oleh peneliti, dan dapat di simpulkan

bahwa upaya kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya yang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah di MTsN 2 Bandar Lampung adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru tiap tahunnya melalui pelatihan dan seminar sesuai dengan mata pelajaran dan semua guru diikutsertakan, guru umum maupun agama dengan dilakukannya webinar.

Melakukan pengawasan terhadap kinerja guru melalui wawancara, observasi, dan memantau langsung ke kelas saat guru sedang mengajar.

Memberikan motivasi kepada guru saat rapat rutin, dan memberikan dorongan-dorongan serta saran-saran untuk membangkitkan semangat guru.

Pengevaluasian terhadap proses dan hasil kerja (kinerja) guru oleh kepala madrasah selalu mengarahkan guru untuk mempersiapkan silabus, rpp, bahan ajar dan memberi tugas, dan melakukan evaluasi setiap dua kali dalam setahun.

Selain itu, di MTsN 2 Bandar Lampung memiliki ciri khas yang menjadi unggulan yaitu sebelum di mulai pembelajaran di kelas mereka di biarkan berbaris di halaman sekolah tiap jam 07.15 -07.30 WIB untuk membacakan Al – Matsurat setiap paginya .

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam terhadap proses dalam meningkatkan kinerja guru, proses pelaksanaan dan evaluasi. Karena dalam proses pelaksanaannya kepala madrasah dan tenaga pendidiknya selalu berusaha dalam menyamakan persepsi secara bersama-sama meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya. Sehingga penulis mengangkatnya menjadi sebuah karya tulis dalam bentuk skripsi yang berjudul “ Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

1. Fokus penelitian

Penelitian ini hanya difokuskan tentang “ **Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Madrasah Negeri 2 Bandar Lampung**”.

2. Subfokus Penelitian

Adapun subfokus penelitian ini adalah Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik(Musbikin 2013) antara lain sebagai berikut :

- a. Pembinaan kinerja guru
- b. Pengawasan kinerja guru
- c. Pemberian motivasi
- d. Pengevaluasian kinerja guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan di MTsN 2 Bandar Lampung?
2. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan di MTsN 2 Bandar Lampung?
3. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian motivasi di MTsN 2 Bandar Lampung?
4. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengevaluasian di MTsN 2 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Maka tujuan utama yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di MTsN 2 Bandar Lampung?

2. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam pengawasan kinerja guru di MTsN 2 Bandar Lampung?
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam memberikan motivasi di MTsN 2 Bandar Lampung?
4. Untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam melakukan evaluasi di MTsN 2 Bandar Lampung?

F. Manfaat penelitian

1. Secara Teoritis

Memperkaya khasanah keilmuan bagi para praktisi pendidikan, khususnya Program Manajemen Pendidikan serta menambah wawasan tentang kepemimpinan kepala sekolah.

2. Secara Praktis

1) Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala Sekolah memberikan informasi tentang manajemen peningkatan mutu peserta didik dan Sebagai bahan masukan dan evaluasi diri agar kepemimpinan kepala sekolah di masa yang akan datang semakin kompeten.

2) Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan rencana dalam menata serta mengelola kegiatan belajar mengajar dalam sebuah sistem yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah.

3) Bagi penulis

Dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai peranan kepala sekolah dalam menerapkan manajemen mutu pendidikan sekolah.

4) Bagi lembaga pendidikan

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada didalamnya, dan penentu dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara

umum.

G. Penelitian Yang Relevan

Dari penelitian yang relevan ini bertujuan untuk keaslian penelitian ini. Dari hasil penelitian ini penyusun yang lakukan yaitu Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung . Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relavan sebagai berikut:

No	Nama Penulis	Judul Jurnal	Tahun	Isi Jurnal	Persamaan Jurnal	Perbedaan Jurnal
1	Nur Jannah S, Ag ¹⁶	Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi edukatif kolaboratif secara periodik di MIN 28 Birieuen	2019	Hasil penelitian meunjukkan baha kinerja guru meningkat setelah dilakukan supervisi edukaif kolaboratif secara periodik dari siklus I dan siklus II. Peningkatan tersebut meliputi pelaksanaan pembelajaran	Sama-sama membahas tentang upaya meningkatkan kinerja guru di madrasah, teknik pengumpulan data dan metode penelitian	Berbeda di teori dan lokasi penelitian

¹⁶ Nurjannah, 'Al Ihtirafiah', *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2.no 1.

				dan penilaian prestasi siswa		
2	Yuni Yulianti ¹⁷	“Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Nw Kembang Kencang kecamatan Aikmel Lombok Timur “	2021	hasil dari penelitian ini adalah ditemukan 1. Kepemimpinan yang dijalankan di sekolah ini tipe kepemimpinan demokratis 2. Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melakukan beberapa upaya antara lain sebagai berikut ; menanamkan sikap disiplin , pembinaan dan supervisi, memberikan motivasi dan	Sama –sama membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan Metode penelitian serta Tehnikpengumpulan data	Berbeda di teori, lokasi penelitian dan tahun

¹⁷ Yuni Yulianti, ‘STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang’, *JOURNAL MANAJEMEN DAN BUDAYA*, 1.no 1 (2021).

				menyediakan fasilitas yang memadai bagi guru .		
3	Zainuddin ¹⁸	“Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Muliasari”	2020	hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan kinerja guru dilakukan dengan menyesuaikan visi misi madrasah itu sendiri , serta melibatkan seluruh civitaakademika yang ada di madrasah yang dijabarkan dalam rencana strategis dan rencana operasional madrasah.	Sama-sama membahas kepemimpinan kepala madrasah dan membahas sumber daa manusia, teknik pengumpulan data dan metode penelitian	Berbeda di teori, lokasi penelitian dan fokus penelitian
4	Zaidan ¹⁹	“Upaya	2020	hasil dari	Sama-sama	Berbeda

¹⁸ Zainuddin, ‘Manaje`me`n Ke`siswaan Pada Madrasah Tsanawiyah Ne`ge`ri Cot Gue (Banda Aceh :Pascasarjana Universitas Syiah Kuala)’, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2.no 1 (2014).

¹⁹ Zaidan, ‘UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta’, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.no 3 (2018).

		kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui supervisi akademik di SDN 1 Kangkung Oku Timur		penelitaian ini adalah supervisi yang dilakukan kepala sekolah telah terlaksana dengan baik, secara khusus proses supervisi yang dilakukan berorientasi kepada upaya mempertahankan kinerja guru	membahas peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, teknik pengumpulan data	di lokasi penelitian dan tahun penelitian
5	Mahdi ²⁰	“Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MTsS Al Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar	2012	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pembinaan dan pengembangan profesional tenaga pendidik dan staf di MTsS Al Fauzul	Sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepla madrasah dalam meningkatkan kinerja guru	Berbeda di teori, dan lokasi penelitian

²⁰ Mahdi, ‘Manajemen’, *Jurnal Pencerahan*, 6.no 1 (2012).

				Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar telah berjalan dengan baik walaupun belum sempurna .		
--	--	--	--	---	--	--

Berdasarkan dari ke lima penelitian terdahulu yang relevan maka penulis menyimpulkan bahwa ke lima penelitian tersebut tidak sama dengan penelitian yang peneliti saat ini teliti. Maka dari ke lima penelitian di atas yang membedakan yaitu peneliti lebih menfokuskan pada Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung .

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kualitatif. Pengertian penelitian deskriptif kualitatif, Misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Setiap penelitian pada dasarnya memiliki teknik untuk mendekati suatu objek penelitian, karena penentuan pendekatan yang di ambil akan memberikan petunjuk yang jelas bagi rencana penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta - fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penelitian sikap

atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur.

Menurut Lexy J. Moleong, metode penelitian kualitatif adalah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

Sementara menurut Cooper H.M penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan secara sistematis fakta, objek, atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta, objek, yang diteliti secara tepat.²¹

Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan penelitian deskriptif kualitatif ialah suatu riset yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan melalui pendekatan kuantitatif.

Penelitian kualitatif deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

Peneliti ini akan digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung.

²¹ Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002).

2. Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus atau fenomenologi atau etnografi atau naratif. Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran.

Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien.

Desain penelitian ini menggunakan fenomenologi. Fenomenologi adalah studi tentang pengetahuan yang berasal dari kesadaran atau cara kita memaknai suatu obyek dan peristiwa yang menjadi pengalaman seseorang secara sadar. Selain itu juga fenomenologi merupakan gagasan realitas sosial, fakta sosial atau fenomena sosial yang menjadi masalah penelitian.²²

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang lebih jelas, serta memudahkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian observasi. Selain itu peneliti juga merupakan salah satu alumni dari MTsN 2 Bandar Lampung pada tahun 2014 - 2016 sehingga peneliti sudah mengenal dan mengetahui beberapa masalah yang ada disana sesuai dengan judul yang peneliti buat. Berdasarkan itu maka peneliti menetapkan lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian terletak di MTsN 2 Bandar Lampung dan waktu prapenelitian sebelumnya pada pada hari Kamis tanggal

²² Donny Gahral Anwar, *Pengantar Fenomologi* (Depok: Koekoesan, 2010), h.38.

13 Oktober 2022.

4. Sumber Data

Yang dimaksud dalam sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik tulisan maupun lisan.

Dalam melakukan penelitian data adalah hal yang sangat penting untuk mengungkap suatu permasalahan. Data yang diperlukan untuk menjawab masalah dalam faktor penelitian atau mengisi hipotesis yang sudah dirumuskan yaitu data yang merupakan hasil dari penelitian.

Sumber data adalah tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya, dan membaca tentang hal-hal yang berkenaan dengan variable yang diteliti.²³

a. Sumber Data Primer

Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.²⁴

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru guru MTS Negeri 2 Bandar Lampung.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen- dokumen.

Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang digunakan ialah wawancara, observasi, dan

²³ Suharsimi Arikunto, 'Manajemen Penelitian', in *Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 99.

²⁴ Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987),h. 93.

dokumentasi. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian kualitatif ini ialah dokumen dokumen pendukung yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

5. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan, artinya segala sesuatu tentang penelitian tersebut harus bersinggungan langsung dengan para objek, dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang bisa diterapkan, sebagai berikut:

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau *interviewer* dengan menggunakan alat yang dinamakan *interviewguide* (panduan wawancara).²⁵

Menurut Esterberg dalam buku Sugiyono, wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁶

Menurut Supardi, wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan, dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.²⁷

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, wawancara adalah teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada narasumber.

²⁵ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h.193-194.

²⁶ Sugiyono, *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), h.

231.

²⁷ Supardi, *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan cerdas Press, 2006), h.99.

Macam-macam wawancara:

1) Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Didalam wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

2) Wawancara Tidak Berstruktur

Wawancara tidak berstruktur adalah wawancara bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3) Wawancara Semistruktur

Wawancara semistruktur ini sudah termasuk dalam kategori in deptinterview, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur.

Tujuan wawancara seperti ini adalah untuk menemukan permasalahan yang lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, ide- idenya. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.²⁸

²⁸ Nana Syaodah Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:

b. Teknik Observasi

Teknik observasi (*observation*) atau pengamatan merupakan suatu teknik mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.²⁹

Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data dapat dibedakan menjadi dua yaitu participant observation (observasi berperan serta) dan non participant observasi.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek- objek lain.

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data yang valid berkaitan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung. Informan – informan yang akan peneliti observasi antara lain KepalaMadrasah , Waka Kurikulum, dan Guru guruMTsN2 Bandar Lampung

Menurut Sutrisno Hadi dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.³⁰

Menurut Supardi, observasi adalah metode pengumpul data yang dilakukan dengancara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-

Remaja Rosdakarya, 2011), h. 220.

²⁹ Sukmadinata, h.145.

³⁰ Supardi, *Metodologi Penelitian*, h.88.

gejala yang diselidiki.³¹

Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat disimpulkan, observasi adalah suatu tindakan atau proses mengamati sesuatu dengan cermat untuk mendapatkan informasi atau membuktikan kebenaran suatu penelitian. Bentuk-bentuk observasi:

1) Observasi Partisipasi

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.

2) Observasi Tidak Berstruktur

Observasi yang dilakukan tanpa menggunakan guide observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.

3) Observasi Kelompok

Observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu objek.³²

c. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan atau transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda, dan sebagainya.³³

Metode dokumentasi adalah cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger dan lainnya.

Metode dokumentasi penulis gunakan untuk

³¹ Sugiyono, h.220.

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.231.

³³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal 231.

menghimpun data yang belum diperoleh melalui metode sebelumnya, yaitu berhubungan dengan hal-hal yang bersifat dokumen yang terdapat di lokasi penelitian, seperti sejarah berdirinya Madrasah, data guru dan para pegawai, sarana dan prasarana yang menunjang, struktur organisasi dan lain sebagainya. Adapun instrument penelitian ini (pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi) selengkapnya terlampir.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam melakukan analisis data, pertama-tam yang akan dilakukan adalah melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh dari wawancara kepada kepala madrasah beserta yang berkaitan.

Baru kemudian hasil wawancara ditelaah kembali bersama hasil pengamatan/observasi peneliti selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung.

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah memberikan analisis secara cermat dan tepat terhadap obyek permasalahan secara sistematis. Metode yang digunakan dalam memberikan data yang diperoleh berupa metode deskriptif kualitatif yang berupa pendeskripsian upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik, Kemudian agar data

yang diperoleh nanti sesuai dengan kerangka kerja maupun fokus masalah, akan ditempuh tiga langkah utama dalam penulisan ini sesuai yang dikemukakan oleh Miler dan Huberman bahwa “Aktivitas dan analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Aktivitas dalam analisis data meliputi tiga langkah yaitu:

a. Data Reduksi

Reduksi data dimaksudkan untuk menentukan data ulang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya data yang telah terkumpul akan dirangkum mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik baik dari hasil penelitian maupun kepustakaan.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah suatu cara untuk merangkai data dalam suatu organisasi yang memudahkan untuk membuat kesimpulan atau tindakan yang diusulkan.

Sajian data yang dimaksudkan untuk memilih data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Artinya data yang telah dirangkum tadi kemudian dipilih, sekiranya data mana yang diperlukan untuk penulisan laporan penelitian.

c. Pengambilan Kesimpulan

Langkah ketiga yaitu pengambilan kesimpulan, Kesimpulan ini akan diikuti dengan bukti-bukti yang diperoleh ketika penelitian di lapangan.

Verifikasi data dimaksudkan untuk penentuan data akhir dari keseluruhan proses tahapan analisis sehingga keseluruhan permasalahan mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik dapat terjawab sesuai dengan data dan permasalahannya.

7. Uji Keabsahan Data

Pada teknik keabsahan data pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik peneliti menggunakan teknik triangulasi yang merupakan pengecekan data dari berbagai sumber-sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Di dalam penelitian ini jenis triangulasi yang akan dipakai untuk menguji keabsahan data adalah:

- a. Triangulasi sumber, berarti menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.
- b. Triangulasi metode, berarti penggunaan sejumlah metode pengumpulan data dalam suatu penelitian.³⁴

Peneliti menggunakan triangulasi yaitu memanfaatkan sesuatu yang lain dengan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi hasil data yang diperoleh untuk meneliti bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

I. Sistematika Penulisan

Berdasarkan pedoman penulisan skripsi UIN Raden Intan Lampung, maka sistem pembahasan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini berisi pendahuluan yang merupakan garis besar keseluruhan pola berpikir dan dituangkan dalam konteks yang jelas serta padat, yang diawali dengan penegasan judul. Latar belakang masalah yang terangkum menjadi tolak ukur untuk Fokus dan Sub-Fokus

³⁴ Sugiyono, h.88.

Penelitian dan rumusan masalah. Selanjutnya untuk memperjelas makna dikemukakan pula tujuan dan manfaat penelitian, kegunaan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab II Landasan Teori, dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang membuat tentang Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik, mengenai upaya kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi kinerja guru, dan pengevaluasian kinerja guru dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Bab III Metode Penelitian, dalam bab ini membahas mengenai jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

Bab IV Analisis Penelitian, dalam bab ini membahas mengenai analisis temuan penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup, bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab selanjutnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepala Madrasah

Pengertian kepala madrasah, jika diartikan perkata maka kepala adalah “pemimpin/leader” dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Dengan demikian secara sederhana kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai : seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakannya proses belajar dan mengajar ataupun tempat dimana terjadinya interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁵

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Madrasah sebagai lembaga pendidikan semestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai dengan baik. Seperti yang diketahui unsur personal didalam lingkungan madrasah adalah kepala madrasah, guru, karyawan, dan murid. Sedangkan B. Suryo Subroto berpendapat bahwa kepala madrasah adalah jabatan tertinggi di madrasah itu, sehingga ia berperan sebagai pemimpin madrasah dan dalam struktur organisasi madrasah ia didudukkan pada tempat paling atas.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah merupakan komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, selain itu kepala madrasah juga sebagai pemimpin di sebuah lembaga pendidikan formal yang diberi kewenangan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan

³⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 16.

pengendalian pendidikan di madrasah.³⁶

2. Peran Dan Fungsi Kepala Madrasah

Peran kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi sangat diperlukan untuk berjalannya sebuah program yang ada di madrasah. Peran sendiri adalah aspek dinamis dari suatu lokasi (keadaan). Seseorang memenuhi suatu peran jika ia memenuhi hak dan kewajibannya sesuai dengan jabatannya. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya. Setiap orang memiliki berbagai peran yang diturunkan dari pola kehidupan sosial. Pada saat yang sama, itu juga berarti bahwa peran menentukan apa yang dia lakukan untuk komunitas dan peluang apa yang diberikan komunitas kepadanya.³⁷

Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendaya gunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Peran kepala madrasah sebagai pemimpin harus memenuhi fungsi dan kewajibannya yang telah di berikan dan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Peran kepala madrasahlah yang sangat diperlukan untuk memimpin tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar sesuai dengan program dan tujuan organisasi.

Berikut penjabaran dari peran dan fungsi Kepala Madrasah menurut E. Mulyasa yang adalah sebagai berikut:

a. Kepala Madrasah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif,

³⁶ B. Suryo Subroto, *Dimensi Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Yogyakarta: Bima Aksara, 52AD), h. 52.

³⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 83.

memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolahnya. Serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *teamteaching*, *movingclass*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta..

b. Kepala Madrasah Sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala madrasah adalah sebagai supervisor, yakni mensupervisikan pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan. Supervisi yang dilaksanakn oleh kepala madrasah, harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kepala madrasah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya.

c. Kepala Madrasah Sebagai Leadear

Menurut E. Mulyasa mengemukakan bahwa kepala madrasah sebagai seorang leader harus mampu:

- a) Memberikan petunjuk dan pengawasan.
- b) Meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan.
- c) Membuka komunikasi dua arah.
- d) Mendelegasikan tugas.

d. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagai motivator kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB).

Menurut Jurnal *Bulletin of Pedagogical Research* (Sumarsono , Subandi , Imam Syafe'i , 2021) yang

berjudul *The Role of School Principal in Learning Islamic Religious Education in SD Negeri 01 Kayu Batugunung Labuhan Way Kanan* (Peran Kepala Sekolah dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri 01 Kayu Batugunung Labuhan Way Kanan) bahwa ada beberapa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain sebagai berikut;

1. Membantu guru dalam mengatasi kesulitan dalam belajar

Bentuk bantuan kepala sekolah terhadap guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu kunjungan kelas, observasi kelas dan pembinaan rapat

2. Memberi bimbingan terhadap guru

Bantuan yang dapat diberikan oleh kepala sekolah kepada guru baru tersebut antara lain ; Bantuan mendapatkan tempat tinggal yang sesuai, mengenalkan guru baru kepada sistem dan tujuan sekolah, dan mengenalkan guru baru kepada kondisi dan situasi masyarakat lingkungan sekolah.

3. Membantu guru memperoleh kecakapan mengajar

Kepala sekolah dalam kedudukannya berkewajiban membina para guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Bagi guru yang sudah baik agar dapat dipertahankan kualitasnya dan bagi guru yang belum baik dapat dikembangkan menjadi lebih baik. Sementara itu, semua guru baik yang sudah berkompeten maupun yang masih lemah harus diupayakan agar tidak ketinggalan zaman

dalam proses pembelajaran maupun materi yang diajarkan

4. Membina moral kelompok

Dalam kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan pada sikap guru, staf dan peserta didik yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu atau kelompok. Dalam menghadapi hal semacam itu kepala sekolah hendaknya bertindak bijaksana dan adil tidak membedakan satu dengan yang lainnya.³⁸

3. Syarat Syarat Minimal Menjadi Seorang Kepala Madrasah

Untuk menjalankan tugas sebagai kepala madrasah yang baik diperlukan seseorang yang memiliki syarat-syarat tertentu. Disamping syarat ijazah (yang merupakan formal), juga pengalaman kerja dan kepribadian yang baik juga perlu diperhatikan. Adapun syarat-syarat minimal bagi seorang kepala madrasah adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- 2) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama dengan madrasah yang sejenis dengan madrasah yang dipimpinnya.
- 3) Memiliki kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.
- 4) Mempunyai keahlian dan berpengetahuan yang luas,

³⁸ E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 120-122.

terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan dan pekerjaan yang diperlukan bagi madrasah yang dipimpinnya,

- 5) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan madrasah.³⁹

Sedangkan menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 38 disebutkan bahwa kriteria menjadi kepala SD/MI meliputi:

- 1) berstatus sebagai guru SD/MI;
- 2) memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SD/MI; dan
- 4) memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.⁴⁰

Secara lebih khusus lagi Wahjosumidjo mengemukakan syarat-syarat seorang kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Memenuhi persyaratan formal yang telah ditetapkan.
- 2) Kepala sekolah seharusnya memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnya, seperti pendidikan dan pengalaman.
- 3) Memiliki kepribadian dan sifat-sifat pemimpin yang baik
- 4) Sehat jasmani dan rohani
- 5) Memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi
- 6) Bersikap adil dalam memperlakukan bawahan
- 7) Berwibawa
- 8) Bijaksana
- 9) Ramah tamah yang menyejukkan hati⁴¹

³⁹ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara, 1948), h. 106.

⁴⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Bumi Aksara (Jakarta, 2000), h. 112.

⁴¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo

Dengan adanya syarat-syarat sebagai pemimpin pendidikan tersebut, diharapkan dapat tercipta pelaksanaan tugas yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan dimadrasah yang dipimpinnya ataupun tujuan pendidikan nasional pada umumnya.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut kamus besar bahasa indonesia adalah cara, perilaku dan kemampuan kerja. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya) profesi mengajar.

Sedangkan pengertian kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab melaksanakan tugas, amanah, proresi yang di embanya, serta rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas provesinya di dalam atau di luar kelas.

Dari penjelasan di atas dapat di ketahui bahwa kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.⁴²

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas murid di bawah bimbingannya

persada, 2005), h.101.

⁴² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 136.

dengan meningkatkan prestasi belajarmurid. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁴³

Sesuai dengan firman Allah SWT seorang guru dalam melaksanakan kinerjanya agar lebih baik dan profesional: QS at Taubah 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan “ 105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menurut ayat diatas bahwa Peningkatan terhadap kinerja guru di madrasah perlu dilakukan baik oleh guru sendiri melalui motivasi yang di milikinya maupun pihak kepala madrasah melalui pembinaan.

2. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dikelompokkan yaitu: 1) Guru sebagai pengajar. 2) Guru sebagai pembimbing. 3) Guru sebagai administrator

⁴³ Supardi , 2014 , Kinerja guru , Jakarta , Remaja Rosda Karya , h 54

kelas.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami indikator kinerja guru antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar atau penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- b. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- c. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- d. Kemampuan mengelola kelas.
- e. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Sedangkan menurut Priansa (2018) menyatakan, bahwa ada 3 indikator kinerja guru yaitu:

- a. Penyusunan Rencana Proses Pembelajaran
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan Proses Pembelajaran
Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.
- c. Penilaian Hasil Pembelajaran (Evaluasi)
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil

evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan terting-gi di kelasnya.⁴⁴

Jika dicermati dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kriteria suatu kinerja adalah meliputi:

- a. Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus.
- b. Keahlian (skil) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi
- c. Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan tugasnya.
- d. Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan objek profesi.
- e. Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal.
- f. Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka nyatalah bahwa guru merupakan bagian dari sebuah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menuntut adanya kinerja yang baik di dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.⁴⁵

3. Teori Kinerja

Gibson et. Al yang dikutip supardi mendefinisikan teori

⁴⁴ E. Mulyasa, h120-122.

⁴⁵ Imam Wahyudi, *Administrasi Mengajar Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.23-24.

kinerja terbagi menjadi tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kerja dan kinerja, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Yakni penjelasannya sebagai berikut:

- a. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kinerja. Variabel ini merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang, dan kompetensi ini mempunyai lima jenis yaitu: a) Knowledge, b) Skill, c) Self Concep, d) traits, e) Motives
- b. Variabel Psikologi terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel ini dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel demografis.
- c. Variabel organisasi berefek langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Variabel organisasi digolongkan pada subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, aspek kepemimpinan mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian layanan supervisi.⁴⁶

4. Faktor - faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Prawirosentono, ada beberapa karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

⁴⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, h.45.

- a. Efektivitas dan Efesiensi
- b. Otoritas
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kualitas kerja, ketetapan, inisiatif, kapabilitas, komunikasi. Jadi dapat di simpulkan berdasarkan pendapat di atas maka secara umum faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu di pengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, kemauan dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan demi kemajuan suatu organisasi.⁴⁷ Sedangkan menurut petter faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah rendahnya motivasi, dan prestasi guruyang mempengaruhi profesi guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala madrasah dalam membina guru di madrasah melalui kegiatan motivasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti antara lain : sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Menurut Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran Menurut owens bahwa penilaian terhadap kinerja memiliki tujuan yaitu:

⁴⁷ Imam Wahyudi, h. 30-32.

- a. Evaluasi dan penentuan gaji.
- b. Promosi, penurunan pangkat, pemberentian sementara, dan pemecatan pegawai
- c. Tujuan pengembangan yang berkenaan dengan penelitian, umpan balik, pengembangan karir pegawai dan pengembangan organisasi, perencanaan sumber daya manusia, perbaikan kinerja dan komunikasi.

Jadi penilaian kinerja hendaknya memberikan suatu gambaran yang akurat mengenai kinerja kariawan. Untuk mencapai tujuan ini sistem-sistem penilaian harus berhubungan dengan pekerjaan, praktis mempunyai standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat di andalkan.⁴⁸

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berbicara mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hal ini tidak terlepas dari tugas, fungsi, dan tanggung jawab kepala madrasah itu menjalankan kepemimpinannya. Upaya menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia berarti “usaha, akal, ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar, dsb) daya, upaya”. Arti kepala madrasah adalah “pemimpin yang bertanggung jawab terhadap segala kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya”. Sedangkan arti kinerja adalah “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”. Jadi, upaya yang dimaksudkan adalah segala bentuk usaha yang dapat dilakukan kepala madrasah terhadap guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka. Upaya yang dapat dilakukan seperti: pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, dan melaksanakan pembinaan dan pengembangan. Sedangkan Menurut Musbikin (2013) adapun upaya yang dapat dilakukan

⁴⁸ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015), h.19.

kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu: Pembinaan kinerja guru, Pengawasan kinerja guru, Pemberian motivasi, dan Pengevaluasian kinerja guru. Untuk lebih jelasnya mengenai keempat macam upaya tersebut dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Pembinaan Kinerja Guru

Mengikutsertakan para guru dalam kegiatan seminar atau kepelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh sekolah. Melalui kegiatan seminar atau kepelatihan maka guru akan mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran. Guru diikut sertakan dalam kegiatan seminar atau kepelatihan yang telah diprogramkan oleh pemerintah atau yang diadakan oleh madrasah dalam kegiatan seminar atau kepelatihan maka guru akan mendapatkan banyak pengetahuan dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.

Kegiatan pembinaan terhadap guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui bantuan orang lain, baik itu kepala madrasah, pembina, ketua, yayasan, pengawas dan instansi lain yang akan memberikan pembinaan. Selain itu juga kegiatan pembinaan guru dapat dilakukan sendiri oleh guru yang bersangkutan, yaitu dengan keaktifan dan kesandaran diri untuk mengembangkan potensi diri guru yang bersangkutan. Dalam meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala madrasah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

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

Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran dikelas, kepala madrasah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala madrasah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru. Selanjutnya kepala madrasah harus memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi belajar anak didik, seperti faktor motifasi, kematangan, hubungan murid dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi.

Kepala sekolah melihat langsung kehadiran para gurudalam rangka pembinaan disiplin, kepala sekolah berusaha datang lebih awal untuk melihat kedatangan guru dan siswa tepat waktu atau tidak. Manfaat dari pembinaan kinerja guru yaitu:

- a. Memberikan pengetahuan dan ilmu untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Memberikan pedoman kepada guru-guru.
- c. Meningkatkan kesadaran kepada guru akan pentingnya kinerja guru yang baik untuk keberhasilan pendidikan.

Program peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai apabila proses pembelajaran dapat terlaksana dan berlangsung dengan baik. Hal demikian dapat dilaksanakan apabila guru dapat berperan langsung dalam mengajar dan mendidik siswanya dan meningkatkan kemampuannya dengan pembinaan secara berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan pembinaan guru yaitu meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru dalam mengembangkan situasi belajar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, maka upaya pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar kinerja guru dan tujuan sekolah sesuai yang diharapkan.

Pengembangan guru perlu dilakukan pada setiap madrasah untuk memastikan bahwa mereka tetap dapat mempertahankan kualitas kinerjanya sesuai dengan

kebutuhan sekolah. Program pengembangan tersebut memberi penekanan pada pembentukan keterampilan profesionalitas mereka guna perbaikan layanan sekolah. Cara yang dapat ditempuh adalah mengikutsertakan guru pada kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, penataran, seminar, workshop, pemagangan, dan pendampingan yang dapat diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, perguruan tinggi, atau lembaga non-pemerintah. Selain itu program pengembangan guru berbasis sekolah dapat pula dilaksanakan melalui program-program yang direncanakan sendiri oleh madrasah dan/atau melalui jaringan antar sekolah. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah salah satu wadah yang sering dimanfaatkan guru bidang studi sejenis untuk pengembangan diri. Khusus untuk guru, program pengembangan kapasitas tersebut merupakan kebutuhan mendasar yang senantiasa harus terpenuhi agar guru sebagai pilar utama pendidikan memiliki sekurang-kurangnya empat kompetensi utama: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Jalinan dari keempat kompetensi tersebut akan membentuk sosok guru yang diharapkan memiliki kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Busono (2016) yang melaporkan bahwa peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Metode 'onthejob' merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang berpengalaman (instruktur atau guru lain); Meliputi semua upaya bagi karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya. Berbagai macam metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Rotasi Jabatan (Jobrotation),
- b. Latihan Instruksi Pekerjaan (JobInstruction
- c. Learning)

- d. Magang (Apprenticeship),
- e. Coaching,
- f. Penugasan sementara.

2. Mengawasi Kinerja Guru

Seorang Kepala sekolah dapat melakukan pengawasan dengan melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini kepala sekolah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah dapat mengamati dan memahami sisi kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar, untuk kemudian sebagai bahan pengambilan kebijakan yang tepat. Pengawasan ditujukan tidak hanya terhadap tindakan guru ketika mengajar, tetapi juga meliputi berbagai hal dalam keseharian guru, termasuk mengenai sikap kepribadian, dan masalah perlengkapan mengajar.

Dalam pengawasan kepala madrasah dapat melakukan kunjungan kelas untuk melihat kinerja guru saat kegiatan pembelajaran ketiap kelas. Dengan cara ini kepala madrasah dapat melihat dan menilai secara langsung bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah melihat langsung kehadiran para guru, biasanya kepala madrasah datang lebih awal untuk melihat kedatangan guru dan murid tepat waktu atau tidak. Kegiatan kunjungan kelas dipakai untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih objektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru, sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses guru.

Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran murid. Untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala madrasah antara lain melalui supervisi pengajaran. Dan upaya untuk meningkatkan profesional guru perlu pembinaan dari kepala madrasah melalui supervisi akademik.

3. Pemberian motivasi

Kepala sekolah memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, pemberian motivasi dari kepala sekolah dapat berdampak positif terhadap kinerja guru karena motivasi merupakan salah satu cara untuk membangun semangat guru. Pemberian penghargaan dan memberikan hadiah merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan terhadap guru yang berprestasi. Dengan memberikan penghargaan guru dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Muspawi (2020) menginformasikan bahwa diantara hal yang dapat kepala sekolah lakukan untuk memotivasi guru adalah pertama memberikan reward dan punishment, mengajak guru untuk bekerja secara ikhlas, meningkatkan fasilitas kerja, serta menjaga kedekatan dengan para guru. Sesuatu yang sangat menentukan kinerja seorang guru. Pemberian motivasi yang tepat dari seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan. Menurut Sondang, motivasi merupakan "Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat menentukan kinerja seorang kepala sekolah akan berpengaruh positif untuk kemajuan pendidikan menurut Sondang, motivasi merupakan "daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi menurut Sumadi Suryabrata motivasi merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna

pencapaian suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan (kebutuhan)

Menurut Sondang P . Siagian motivasi merupakan ”Daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

1. Kepala sekolah hendanya dapat membimbing para guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan mana yang baik yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan dalam masyarakat. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan percakapan pribadi (individual conference)
2. Membimbing dan mengawasi guru-guru agar mereka pandai memilih metode-metode mengaja yang baik, dan melaksanakan metode itu sesuai dengan bahan pelajaran dan kemampuan anak. Misalnya kepala sekolah dapat melakukan kegiatan observasi kelas (class room observation)
3. Menyelenggarakan rapat-rapat dewan guru secara incidental maupun periodic, yang khusus untuk membicarakan kurikulum, metode mengajar, dan sebagainya.
4. Mengadakan kunjungan kelas (class visit) yang teratur. Mengunjungi guru sedang mengajar untuk meneliti bagaimana metode mengajarnya, kemudian mengadakan diskusi dengan guru yang bersangkutan (dilakukan seinformal mungkin).
5. Megadakan saling kunjungan kelas antara guru (inter class visit). Hal ini harus direncanakan

sebelumnya dengan sebaik-baiknya sehingga guru yang akan disertai mengajar dan dilihat oleh guru-guru lain itu benar-benar dapat mempersiapkan diri.

6. Setiap permulaan tahun ajaran baru diwajibkan menyusun suatu silabus mata pelajaran yang akan diajarkan, dengan berpedoman pada rencana pelajaran/kurikulum yang berlaku di sekolah itu.
 7. Setiap akhir tahun ajaran masing-masing guru mengadakan penilaian cara dan hasil kerjanya, dengan meneliti kembali hal-hal yang pernah diajarkan, untuk selanjutnya mengadakan perbaikan dalam tahun ajaran berikutnya.
 8. Pada setiap akhir tahun ajaran kepala sekolah mengadakan penelitian bersama guru-guru mengenai situasi dan kondisi sekolah pada umumnya dan usaha memperbaikinya (sebagai pedoman untuk membuat program sekolah untuk tahun berikutnya)
4. Mengevaluasi Kinerja Guru

Kegiatan mengevaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah bertujuan untuk memperbaiki kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. Penilaian belajar atau tingkat penguasaan yang ditunjukkan oleh murid dalam proses belajar yang diwujudkan dengan angka atau nilai. Mengevaluasi kinerja guru oleh kepala madrasah untuk memperbaiki lagi kinerja guru dalam supervisi akademik.

Manfaat evaluasi kinerja guru:

- a. Untuk memahami secara faktual kinerja guru.
- b. Untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Untuk mengetahui keberhasilan kegiatan belajar.
- d. Untuk melakukan perbaikan kegiatan belajar.

Evaluasi dalam pembelajaran khususnya di kelas guru adalah pihak yang paling bertanggung jawab atas hasilnya. Dengan demikian, guru patut dibekali dengan evaluasi sebagai ilmu yang mendukung tugasnya yaitu mengevaluasi hasil belajar siswa.

Kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi guru dan dia sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah juga harus menjadi contoh, bersikap sabar dan pengertian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik peran dari seorang kepala sekolah maka akan dapat mengembangkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sehingga guru dapat menjadi tenaga pendidik yang profesional dalam peningkatan mutu pengajaran di sekolah

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru akan tampak pada langkah-langkah apa yang dilakukan agar guru mampu meningkatkan kemampuannya, dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mulai dari merencanakan, melaksanakan hingga melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran dengan baik, sehingga proses pembelajaran bisa dilakukan secara optimal. Selain itu, upaya yang dilakukan kepala sekolah dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru akan apabila terdapat perubahan atau peningkatan pada kinerja guru dalam hal merencanakan, melaksanakan, dan melaksanakan evaluasi/ penilaian pembelajaran.⁴⁹

⁴⁹ Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zenafa, 2013), h. 102.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika* (Yogyakarta: Graha Guru, 2010)
- Ali Imran, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta: Pustaka Jaya, 1993)
- Anwar, Donny Gahral, *Pengantar Fenomologi* (Depok: Koekoesan, 2010)
- Apollo, ed., *Undang Undang Dasar 1945* (Surabaya, 2009)
- Ariyandi, *Keterampilan Membaca Dan Mengajar* (Yogyakarta: A, 2010)
- B. Suryo Subroto, *Dimensi Dimensi Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Yogyakarta: Bima Aksara, 52AD)
- Bapak Hendri Setiabudi Sukma, S S M. Pd I, *Wawancara Bapak Kurikulum*
- C. Subandi, AW Mispani , *Journal of Positive School Psychology*, 2022
- C. Subandi , Sumarsono , Ahmad Syafe'i , *Bulletin of Pedagogical Research*, 2021
- Departemen, Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bekasi: Cipta Bagus Segera, 2013)
- , *Al Quran Dan Terjemahan* (Jakarta: Cahaya Quran, 2006)
- Djafar Siddik, *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2006)
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009)
- Gaol N T L & Siburian P, 'Peran Kepala Sekolah Dalam

- Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.1 (2018), 66–73
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. by Bumi Aksara (Jakarta, 2000)
- Imam Musbikin, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat* (Riau: Zenafa, 2013)
- Imam Wahyudi, *Administrasi Mengajar Guru* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Istikhomah, 'Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru', *Jurnal Nur El Islam*, 13.2 (2018), 57
- Jamal Ma'ruf Asmani, *Tips Aplikasi Manajemen Sekolah* (Yogyakarta: Diva Press, 2012)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 1993
- Kusnandar, *Guru Profesional Jakarta* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2014)
- Mahdi, 'Manajemen', *Jurnal Pencerahan*, 6.no 1 (2012)
- Mulyasa, E., *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Muspawi M B Setyadi & Gunawan, 'Upaya Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesional', *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 20.1 (2020), 95–103
- Muspawi Muhammad, 'Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional', *Jurnal Ilmiah*, 20.2 (2020), 17
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998)
- Nurjannah, 'Al Ihtirafiah', *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2.no 1

- Purwanto, . M. Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2014)
- Purwanto, Ngalim, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Mutiara, 1948)
- Sangadji, Etta Mamang, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2002)
- Setiyadi B, *Supervisi Dalam Pendidikan* (Jawa Timur: Samu Untung, 2020)
- Sugiyono, *Metode Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Suharsimi Arikunto, 'Manajemen Penelitian', in *Edisi Revisi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), p. 99
- , *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)
- Sukmadinata, Nana Syaodah, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011)
- Sulistiyorini, *Hubungan Antara Keterampilan Manejerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2001)
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Grafindo, 2014)
- , *Metodologi Penelitian* (Mataram: Yayasan cerdas Press, 2006)
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015)
- Suryabrata, Sumadi, *Metode Penelitian* (Jakarta: Rajawali, 1987)
- Uno, Hamzah B., *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- UU RI No 20, *Sistem Pendidikan Nasional*, ed. by Bening (Yogyakarta, 2003)

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)

———, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2005)

Www Website MTsN 2 Bandar Lampung Schid (05 Oktober 08.00, 2022)

Yuni Yulianti, 'STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang', *JOURNAL MANAJEMEN DAN BUDAYA*, 1.no 1 (2021)

Zaidan, 'UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.no 3 (2018)

Zainuddin, 'Manaje`me`n Ke`siswaan Pada Madrasah Tsanawiyah Ne`ge`ri Cot Gue (Banda Aceh :Pascasarjana Universitas Syiah Kuala)', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2.no 1 (2014)



INSTRUMEN PENELITIAN

Lampiran 1

**KISI-KISI INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA PENELITIAN DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGRI 2 BANDAR LAMPUNG**

No	Tema Penelitian	Indikator	Metode Pengumpulan Data	Informan/Narasumber
1.	Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik	Pembinaan Kinerja Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pengawasan Kinerja Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pemberian Motivasi	Observasi Wawancara	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru
		Pengevaluasian Kinerja Guru	Wawancara Dokumentasi	Kepala Madrasah Waka Kurikulum Perwakilan Guru

PEDOMAN WAWANCARA

No	Indikator	Sub Indikator	Metode	Pertanyaan
1	Pembinaan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengikutsertakan guru guru dalam pelatihan 2. Kelengkapan RPP dan silabus 3. Membimbing guru disiplin waktu datang ke madrasah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak selalu kepala madrasah melakukan pembinaan kinerja guru dalam mengikutsertakan guru guru dalam pelatihan? 2. Bagaimana cara bapak melakukan pembinaan kinerja guru terhadap kelengkapan RPP dan silabus? 3. Bagaimana cara bapak melakukan pembinaan kinerja guru dalam membimbing guru disiplin waktu datang ke madrasah? 4. Jelaskan pelatihan dan pengembangan seperti apa untuk tenaga pendidik yang ada di madrasah ini dan seberapa sering melakukan pelatihan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik? 5. Bagaimana cara bapak memberikan keteladanan disiplin kepada guru ?
2	Pengawasan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan observasi ke kelas 2. Kegiatan pra pembelajaran 3. Kegiatan inti pembelajaran 4. Kegiatan penutup pembelajaran 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak melakukan pengawasan kinerja guru dalam melakukan observasi ke kelas kelas ? 2. Bagaimana cara bapak melakukan pengawasan langsung terhadap guru sebelum memulai pelajaran? 3. Bagaimana cara bapak melakukan pengawssan langsung terhadap guru saat melakukan pelajaran ? 4. Bagaimana cara bapak melakukan pengawasan langsung terhadap guru sesudah mengakhiri pelajaran? 5. Bagaimana cara bapak melakukan pengawasan terhadap guru saat pengevaluasian hasil

				<p>pembelajaran dari para guru ?</p> <p>6. Bagaimana cara bapak melakukan pengawasan secara langsung terhadap kinerja guru?</p> <p>7. Jelaskan sistem pengawasan seperti apa yang diterapkan di MTsN 2 Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja guru?</p>
3	Pemberian motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memotivasi dalam bentuk masukan 2. Pemberian reward kepada guru yang berprestasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak dalam memotivasi guru agar para pendidik dapat meningkatkan kinerjanya? 2. Bagaimana cara bapak melakukan pemberian reward kepada guru yang berprestasi ? 3. Bagaimana cara bapak memberikan motivasi dorongan kepada guru? 4. Terangkan pemberian motivasi seperti apa yang diberikan kepala madrasah agar proses kerja tenaga pendidik terlaksana dengan baik ? 5. Jelaskan kriteria kinerja guru seperti apa yang dapat membuat seorang guru mendapatkan penghargaan?
4	Pengevaluasian Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengadakan rapat rapat dewan guru 2. Melakukan evaluasi tentang kemajuan program pendidikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Dokumentasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru disini? 2. Bagaimana bentuk evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja di MTsN 2 Bandar Lampung ? 3. Jelaskan apa yang menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi kinerja guru ? dan pada saat kapan proses evaluasi tersebut dilaksanakan ?

Lampiran 3

PEDOMAN OBSERVASI**LEMBAR OBSERVASI UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGRI 2 BANDAR LAMPUNG**

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1	Suasana kerja yang nyaman dan kondusif	✓		Komunikasi antar kepala madrasah dan guru baik serta disiplin
2	Terdapat daftar hadir guru dan tenaga kependidikan atau finger print absensi guru dan yang lainnya	✓		Sudah ada daftar hadir guru atau finger print untuk absensi guru di madrasah tersebut
3	Kepala madrasah hadir tepat waktu	✓		Kepala madrasah sangat disiplin dan selalu hadir tepat waktu
4	Kepala Madrasah mempunyai program pelatihan untuk mengoptimalkan kualitas tenaga pendidik	✓		Kepala madrasah sudah membuat program pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik
5	Menempatkan guru dan tenaga pendidik sesuai dengan bidang keahlian	✓		Kepala madrasah menempatkan guru dan tenaga pendidik berdasarkan bidang Keahliannya
6	Sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran peserta didik	✓		Terdapat sarana dan prasarana yang sudah lengkap dan baik untuk mendukung proses Pembelajaran
7	Memberikan contoh kedisiplinan	✓		Kepala madrasah memberikan contoh kedisiplinan terhadap guru dan tenaga didik seperti selalu hadir ke Madrasah
8	Kepala madrasah memberikan sanksi kepada setiap pelanggar disiplin	✓		Kepala madrasah memberikan sanksi tegas tanpa terkecuali kepada setiap pelanggaran disiplin

**LEMBAR OBSERVASI UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGRI 2 BANDAR LAMPUNG**

No	Fokus Pengamatan	Pemunculan Hasil Pengamatan		Deskripsi
		Ya	Tidak	
1.	Pembagian tugas sesuai kemampuan tenaga pendidik	✓		Pembagian tugas sudah sesuai kemampuan tenaga pendidik
2.	Melakukan pembimbingan dan pelatihan	✓		Pembimbingan dan pelatihan dilaksanakan dengan baik
3.	Tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik	✓		Tenaga pendidik melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai
4.	Tingkat pendidikan minimal tenaga pendidik sesuai dengan jabatan dan keahlian	✓		Sudah sesuai untuk tingkat pendidikan tenaga pendidik dengan jabatan yang diemban
5.	Penentuan kualifikasi tenaga pendidik sesuai keahlian	✓		Adanya penentuan kualifikasi tenaga pendidik sesuai keahlian

Lampiran 4

PEDOMAN DOKUMENTASI

Dokumen- Dokumen yang akan dikumpul oleh peneliti adalah :

No	Prihal	Keterangan
1.	Data Profil Sekolah	
2	Sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Negri 2 Bandar Lampung	
3	Data Visi Dan Misi Sekolah	
4	Data Struktur Organisasi	
5	Data Peserta Didik	
6	Data Guru Sekolah	
7	Data Sarana Dan Prasarana	
8	Lain-lain	

INSTRUMEN WAWANCARA PENELITIAN
(Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah Tsanawiyah
Negeri 2 Bandar Lampung)

A. Wawancara Kepala Madrasah

1. *Pembinaan Kinerja Guru*

- a. Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam membina kinerja guru di madrasah ini?
- c. Kapan pembinaan kerja ini dilaksanakan ?
- d. Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?
- e. Kenapa pembinaan kerja guru dilakukan ?
- f. Bagaimana upaya bapak dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan?

2. *Pengawasan Kinerja Guru*

- a. Siapa yang berperan dalam pengawasan kinerja guru di madrasah ini ?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam mengawasi kinerja guru di madrasah ini ?
- c. Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?
- d. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru di madrasah ini ?
- e. Kenapa pengawasan kinerja guru dilakukan ?
- f. Bagaimana upaya bapak dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan ?

3. *Pemberian Motivasi*

- a. Siapa yang berperan sebagai motivator dalam peningkatan mutu tenaga pendidik, bapak?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?
- c. Kapan bapak melaksanakan pemberian *motivasi* untuk tenaga pendidik di madrasah ini?
- d. Dimana pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?
- e. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?
- f. Bagaimana upaya bapak meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian motivasi?

4. *Pengevaluasian Kinerja Guru*

- a. Siapa yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru di madrasah ini?
- c. Kapan bapak melaksanakan pengevaluasian kinerja guru ?
- d. Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru di madrasah ini?
- e. Kenapa pengevaluasian kinerja pendidik penting dilakukan ?
- f. Bagaimana upaya bapak dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengevaluasian kinerja guru?

B. Wawancara Tenaga Pendidik

1. *Pembinaan Kinerja Guru*

- a. Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?
- c. Kapan pembinaan kinerja guru ini dilaksanakan?
- d. Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?
- e. Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?
- f. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?

2. *Pengawasan Kinerja Guru*

- a. Siapa yang berperan dalam pengawasan kinerja guru?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengawasan kinerja guru ?

- c. Kapan kepala madrasah melakukan pengawasan kinerja guru ?
- d. Dimana kepala madrasah melaksanakan pengawasan kinerja guru ?
- e. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan?
- f. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?

3. Pemberian Motivasi

- a. Siapa yang berperan dalam pemberian motivasi?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?
- c. Kapan pemberian motivasi dilaksanakan?
- d. Dimana kepala madrasah dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?
- e. Kenapa pemberian motivasi dilakukan oleh kepala madrasah?
- f. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian motivasi?

4. Pengevaluasian Kinerja Guru

- a. Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru ?
- b. Apa saja yang dilakukan kepala madrasah dalam pengevaluasian kinerja guru ?
- c. Kapan kepala madrasah melaksanakan pengevaluasian kinerja guru ?
- d. Dimana dilakukanya pengevaluasian kinerja guru ?
- e. Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?
- f. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian kinerja guru?

**Wawancara Dengan Kepala Sekolah
Bapak Nasron S. Ag.MM**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Pembinaan Kinerja Guru</i>	
	1. Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Tentu saya selaku kepala madrasah beserta tim pengembang kurikulum
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Saya mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop, MGMP yang diadakan oleh kanwil ,kemnag ,dinas pendidikan maupun madrasah sendiri yang mengadakannya
	3. Kapan pembinaan kinerja guru dilaksanakan?	Pada saat awal ,tengah dan akhir semester
	4. Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?	Pembinaan kinerja guru berlangsung di madrasah , kanwil , kemenag, dinas pendidikan.Hal ini tergantung siapa yang mengadakannya
	5. Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?	Dilakukan pembinaan kinerja guru agar para tenaga pendidik dapat mendapat arahan yang maksimal sehingga ketika proses pembelajaran berlangsung guru dapat terus meningkatkan kinerjanya.
	6. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan kinerja dengan cara mengikuti setiap program yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah sehingga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal.
2.	<i>Pengawasan Kinerja Guru</i>	
	1. Siapa yang melakukan pengawasan kinerja guru?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam melakukan pengawasan kinerja guru ?	Disini saya menjalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	3. Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan setiap saat saya awasi, ada yang formal (

		penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	4. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	5. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan ?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya.
	6. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?	Upaya saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik.
3.	<i>Pemberian Motivasi</i>	
	1. Siapa yang berperan sebagai pemberian motivasi kinerja guru?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	3. Kapan pemberian motivasi kinerja guru ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	4. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	5. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	6. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri

		dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Pengevaluasian Kinerja Guru</i>	
	1. Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru?	Yang melaksanakan pengevaluasian dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	2. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru?	Saya mejalankan pengevaluasian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	3. Kapan bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru ?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengevaluasian tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	4. Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru ?	Dilakukan di madrasah
	5. Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disisni dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	6. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian?	Upaya saya dalam mengevaluasi kinerja guru harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

**Wawancara Dengan Waka Kurikulum
Bapak Hendri Setiabudi Sukma M.Pdi**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Pembinaan Kinerja Guru</i>	
	7. Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Tentu saya selaku kepala madrasah beserta tim pengembang kurikulum
	8. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Saya mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop, MGMP yang diadakan oleh kanwil ,kemnag ,dinas pendidikan maupun madrasah sendiri yang mengadakannya
	9. Kapan pembinaan kinerja guru dilaksanakan?	Pada saat awal ,tengah dan akhir semester
	10. Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?	Pembinaan kinerja guru berlangsung di madrasah , kanwil , kemenag, dinas pendidikan. Hal ini tergantung siapa yang mengadakannya
	11. Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?	Dilakukan pembinaan kinerja guru agar para tenaga pendidik dapat mendapat arahan yang maksimal sehingga ketika proses pembelajaran berlangsung guru dapat terus meningkatkan kinerjanya.
	12. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan kinerja dengan cara mengikuti setiap program yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah sehingga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal.
2.	<i>Pengawasan Kinerja Guru</i>	
	7. Siapa yang melakukan pengawasan kinerja guru?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
	8. Apa saja yang dilakukan bapak dalam melakukan pengawasan kinerja guru ?	Disini saya menjalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	9. Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan setiap saat saya awasi, ada yang formal (

		penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	10. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	11. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan ?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya.
	12. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?	Upaya saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik.
3.	<i>Pemberian Motivasi</i>	
	7. Siapa yang berperan sebagai pemberian motivasi kinerja guru?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	8. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	9. Kapan pemberian motivasi kinerja guru ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	10. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	11. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	12. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri

		dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Pengevaluasian Kinerja Guru</i>	
	7. Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru?	Yang melaksanakan pengevaluasian dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	8. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru?	Saya mejalankan pengevaluasian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	9. Kapan bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru ?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengevaluasian tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	10. Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru ?	Dilakukan di madrasah
	11. Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	12. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian?	Upaya saya dalam mengevaluasi kinerja guru harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

**Wawancara Dengan Waka Kesiswaan
Bapak Taufik Hidayat S.Pd M.Kes**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Pembinaan Kinerja Guru</i>	
	13.Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Tentu saya selaku kepala madrasah beserta tim pengembang kurikulum
	14.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Saya mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop, MGMP yang diadakan oleh kanwil ,kemnag ,dinas pendidikan maupun madrasah sendiri yang mengadakannya
	15.Kapan pembinaan kinerja guru dilaksanakan?	Pada saat awal ,tengah dan akhir semester
	16.Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?	Pembinaan kinerja guru berlangsung di madrasah , kanwil , kemenag, dinas pendidikan.Hal ini tergantung siapa yang mengadakannya
	17.Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?	Dilakukan pembinaan kinerja guru agar para tenaga pendidik dapat mendapat arahan yang maksimal sehingga ketika proses pembelajaran berlangsung guru dapat terus meningkatkan kinerjanya.
	18.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan kinerja dengan cara mengikuti setiap program yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah sehingga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal.
2.	<i>Pengawasan Kinerja Guru</i>	
	13.Siapa yang melakukan pengawasan kinerja guru?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
	14.Apa saja yang dilakukan bapak dalam melakukan pengawasan kinerja guru ?	Disini saya menjalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	15.Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan setiap saat saya awasi, ada yang formal (

		penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	16. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	17. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan ?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya.
	18. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?	Upaya saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik.
3.	<i>Pemberian Motivasi</i>	
	13. Siapa yang berperan sebagai pemberian motivasi kinerja guru?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	14. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	15. Kapan pemberian motivasi kinerja guru ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	16. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	17. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	18. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri

		dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Pengevaluasian Kinerja Guru</i>	
	13.Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru?	Yang melaksanakan pengevaluasian dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	14.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru?	Saya mejalankan pengevaluasian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	15.Kapan bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru ?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengevaluasian tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	16.Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru ?	Dilakukan di madrasah
	17.Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	18.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian?	Upaya saya dalam mengevaluasi kinerja guru harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

**Wawancara Dengan Guru
Ibu Ridha Wuryani M.Pd**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Pembinaan Kinerja Guru</i>	
	19.Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Tentu saya selaku kepala madrasah beserta tim pengembang kurikulum
	20.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Saya mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop, MGMP yang diadakan oleh kanwil ,kemnag ,dinas pendidikan maupun madrasah sendiri yang mengadakannya
	21.Kapan pembinaan kinerja guru dilaksanakan?	Pada saat awal ,tengah dan akhir semester
	22.Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?	Pembinaan kinerja guru berlangsung di madrasah , kanwil , kemenag, dinas pendidikan.Hal ini tergantung siapa yang mengadakannya
	23.Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?	Dilakukan pembinaan kinerja guru agar para tenaga pendidik dapat mendapat arahan yang maksimal sehingga ketika proses pembelajaran berlangsung guru dapat terus meningkatkan kinerjanya.
	24.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan kinerja dengan cara mengikuti setiap program yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah sehingga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal.
2.	<i>Pengawasan Kinerja Guru</i>	
	19.Siapa yang melakukan pengawasan kinerja guru?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
	20.Apa saja yang dilakukan bapak dalam melakukan pengawasan kinerja guru ?	Disini saya menjalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	21.Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan setiap saat saya awasi, ada yang formal (

		penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	22. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	23. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan ?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya.
	24. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?	Upaya saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik.
3.	<i>Pemberian Motivasi</i>	
	19. Siapa yang berperan sebagai pemberian motivasi kinerja guru?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	20. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	21. Kapan pemberian motivasi kinerja guru ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	22. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	23. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	24. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri

		dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Pengevaluasian Kinerja Guru</i>	
	19.Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru?	Yang melaksanakan pengevaluasian dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	20.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru?	Saya mejalankan pengevaluasian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	21.Kapan bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru ?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengevaluasian tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	22.Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru ?	Dilakukan di madrasah
	23.Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disisni dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	24.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian?	Upaya saya dalam mengevaluasi kinerja guru harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

**Wawancara Dengan Guru
Ibu Ferawati S.Pd**

No	Pertanyaan tentang peran kepala madrasah sebagai organisator	Jawaban
1.	<i>Pembinaan Kinerja Guru</i>	
	25.Siapa saja yang terlibat dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Tentu saya selaku kepala madrasah beserta tim pengembang kurikulum
	26.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pembinaan kinerja guru di madrasah ini?	Saya mengikutsertakan guru mengikuti pelatihan, seminar, workshop, MGMP yang diadakan oleh kanwil ,kemnag ,dinas pendidikan maupun madrasah sendiri yang mengadakannya
	27.Kapan pembinaan kinerja guru dilaksanakan?	Pada saat awal ,tengah dan akhir semester
	28.Dimana berlangsungnya pembinaan kinerja guru ?	Pembinaan kinerja guru berlangsung di madrasah , kanwil , kemenag, dinas pendidikan.Hal ini tergantung siapa yang mengadakannya
	29.Kenapa pembinaan kinerja guru dilakukan?	Dilakukan pembinaan kinerja guru agar para tenaga pendidik dapat mendapat arahan yang maksimal sehingga ketika proses pembelajaran berlangsung guru dapat terus meningkatkan kinerjanya.
	30.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pembinaan kinerja guru ?	Untuk itu kita disini sama-sama melakukan peningkatan kinerja dengan cara mengikuti setiap program yang diadakan oleh pihak sekolah maupun luar sekolah sehingga upaya yang saya lakukan untuk meningkatkan kinerja guru dapat tercapai dengan maksimal.
2.	<i>Pengawasan Kinerja Guru</i>	
	25.Siapa yang melakukan pengawasan kinerja guru?	Yang melaksanakan pengendalian dan pengawasan dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengawasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan
	26.Apa saja yang dilakukan bapak dalam melakukan pengawasan kinerja guru ?	Disini saya menjalankan pengawasan dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	27.Kapan bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengawasan setiap saat saya awasi, ada yang formal (

		penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	28. Dimana bapak melaksanakan pengawasan kinerja guru ?	Dalam melaksankannya tentunya di madrasah
	29. Kenapa pengawasan kinerja guru penting dilakukan ?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya.
	30. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja pendidik melalui pengawasan kinerja guru ?	Upaya saya sebagai pengawas harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik.
3.	<i>Pemberian Motivasi</i>	
	25. Siapa yang berperan sebagai pemberian motivasi kinerja guru?	Peran itu dilakukan kepala madrasah untuk memotivasi semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	26. Apa saja yang dilakukan bapak dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik ?	Disini saya memberikan motivasi berupa pemberian riwerd atau penghargaan atau pemberian intensif kepada tenaga pendidik yang melaksanakan tugas dengan baik
	27. Kapan pemberian motivasi kinerja guru ini dilaksanakan?	Pada saat tenaga pendidik melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan ada perkembangan kemajuan kerja
	28. Dimana bapak, dalam pemberian motivasi kepada tenaga pendidik?	Disaat rapat ataupun pertemuan di madrasah
	29. Kenapa pemberian motivasi dilakukan?	Motivasi hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang pegawai guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kedepannya
	30. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi?	Saya mendorong untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dengan pemberian motivasi itu, dengan pengakuan jika bekerja dengan baik dan pemberian riwerd agar terjadinya motivasi diri

		dalam diri tenaga pendidik
4.	<i>Pengevaluasian Kinerja Guru</i>	
	25.Siapa saja yang melaksanakan pengevaluasian kinerja guru?	Yang melaksanakan pengevaluasian dilakukan oleh saya sendiri sebagai kepala madrasah dan ada pengawas daerah yang kadang mengevaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan disini
	26.Apa saja yang dilakukan bapak dalam pengevaluasian kinerja guru?	Saya mejalankan pengevaluasian dengan melihat langsung kegiatan kerja tenaga pendidik sudah sampai mana tercapainya tugasnya dan mengukur apakah sudah baik atau perlu diperbaiki lagi
	27.Kapan bapak melakukan pengevaluasian kinerja guru ?	Saya tidak menjadwalkan, untuk pengevaluasian tetiap saat saya awasi, ada yang formal (penilaian guru) dan nonformal (lewat sambil mengawasi)
	28.Dimana dilakukannya pengevaluasian kinerja guru ?	Dilakukan di madrasah
	29.Kenapa pengevaluasian kinerja guru penting dilakukan?	Penting karena ini membantu menunjukkan ketercapaian kerja semua tenaga pendidik disini dan pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya
	30.Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengevaluasian?	Upaya saya dalam mengevaluasi kinerja guru harus selalu dilaksanakan karena hal yang saya jelaskan tadi, bahwasanya pengendalian ini dilakukan untuk mengukur apakah bisa dilanjutkan atau tidaknya kegiatan ataupun tugas tenaga pendidik, karena ini berkaitan dengan mutu tenaga pendidik yang harus saya tingkatkan kedepannya

LAMPIRAN

Lampiran Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : **B-373** /Un.16/DT/PP.009.7/ /2023 Bandar Lampung, 20 Februari 2023
Sifat : **Penting**
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Mengadakan Penelitian**

Kepada Yth
Kepala MTsN 2 Bandar Lampung
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Alda Indriani
NPM : 1911030011
Semester/T.A : VIII/2022/2023
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung

Akan mengadakan Penelitian di MTsN 2 Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 20 Februari 2023 sampai dengan selesai.
Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan

 Prof. Dr. Hj. Nurza Diana, M.Pd
 08196648828-198803 2 002
 REPUBLIK INDONESIA

Tembusan :

Wakil Dekan Bidang Akademik
Kurur/Kaprodi, Jurusan masing-masing
Kasubag Akademik
Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2
 Jl. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya Sukarame Telp. (0721) 780135
 Website: mtsn2blampung.sch.id

Nomor : 115/MTs.08.02/TL.07.1/02/2023 Bandar Lampung, 01 Maret 2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin Penelitian**

Yth.
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
 Universitas Islan Negeri Raden Intan Lampung
 di-
 Bandar Lampung

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Nomor: B-3173/Un.16/DT/PP.009.7/02/2023 tanggal 20 Februari 2023 perihal izin melaksanakan Penelitian, maka kepala MTs N 2 Bandar Lampung memberikan izin kepada:

Nama : Alda Indriani
 NPM : 1911030011
 Semester : VIII (delapan)
 Program Studi : MPI
 Judul : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di MTsN 2 Bandar Lampung

Untuk mengadakan Penelitian di MTsN 2 Bandar Lampung, selama kegiatan tersebut tidak mengganggu proses belajar mengajar.
 Demikian untuk dimaklumi, terimakasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Kepala,

NASRON

Lampiran Dokumentasi Wawancara

Wawancara dengan Bapak Hendri Setiabudi S.S M.Pd i



Wawancara dengan Ibu Ferawati, S.Pd



Wawancara dengan Bapak Taufik S.Pd M.Kes



Wawancara dengan Ibu Ridha, M.Pd



Lampiran Sarana dan Prasarana Sekolah



Lampiran Kinerja Guru

Pemberian reward kepada guru yang berprestasi mengikuti talkshow bahasa arab Guru guru



Para guru talkshow bahasa inggris.

Guru rapat kurikulum merdeka

Lampiran Kinerja Guru





Kegiatan MGMP
Pemandangan perjanjian kinerja
Penilaian kinerja kepala madrasah
Evaluasi program induksi guru (PIGPM)

Lampiran Kinerja Guru RPP dan silabus

SILABUS PEMBELAJARAN

Sarana Pendidikan : MTsN 2 Bandar Lampung
 Mata Pelajaran : Matematika
 Kelas/Semester : IX/1 & 2

Kompetensi Inti :

- **KI1 dan KI2: Menghayati dan menghayati ajaran agama yang dianutnya. Menghargai dan menghargai perilaku jujur, disiplin, santia, percaya diri, peduli, dan bertanggung jawab dalam berinteraksi secara efektif sesuai dengan perkembangan anak di lingkungan, keluarga, sekolah, masyarakat dan lingkungan alam sekitar, bangsa, negara, dan kawasan regional.**
- **KI3: Memahami dan menerapkan pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan metakognitif pada tingkat teknis dan spesifik sederhana berdasarkan rasa ingin tahunya tentang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dengan wawasan kemanusiaan, kebangsaan, dan keragaman terkait fenomena dan kejadian tampak mata.**
- **KI4: Memajukkan keterampilan menalar, mengolah, dan menyaji secara kreatif, produktif, kritis, mandiri, kolaboratif, dan komunikatif, dalam ranah konkret dan ranah abstrak sesuai dengan yang dipelajari di sekolah dan sumber lain yang sama dalam sudut pandang teori.**

Kompetensi Dasar	Indikator Penugasan	Materi Pembelajaran	Kecakapan Abad 21	Kegiatan Pembelajaran	Penilaian	Alokasi Waktu	Sumber Belajar
3.1 Melakukan dan melaksanakan operasi hitangan berpangkat bilangan rasional dan bentuk akar, serta sifat-sifatnya	3.1.1 Memisalkan perkalian hitangan dalam bentuk berpangkat. 3.1.2 Menentukan hasil operasi hitangan, suatu bilangan. 3.1.3 Mengidentifikasi sifat perkalian pada berpangkat. 3.1.4 Menentukan hasil kali dari berpangkat dengan basis yang sama. 3.1.5 Mengidentifikasi sifat penjumlahan	Bilangan Berpangkat dan Bentuk Akar • Bilangan berpangkat (bilangan berpangkat bulat positif, sifat-sifat operasi hitangan berpangkat, sifat penjumlahan bilangan berpangkat) • Bilangan berpangkat bulat negatif dan nol (bilangan berpangkat bulat negatif, bilangan berpangkat nol • Bentuk akar • Merasionalkan bentuk akar	PPK • Religius • Kesantunan • Tanggung jawab • Kedisiplinan Literasi • Bahasa • Numerasi 4C • Berpikir kritis, • kreatif, • berkolaborasi • berkomunikasi • Kolaborasi	• Mengamati penggunaan hitangan keliatan hitangan yang disajikan dalam bentuk berpangkat bulat, bentuk akar dan pangkat pecahan, • operasi aljabar yang melibatkan hitangan berpangkat bulat dan bentuk akar dalam kehidupan sehari-hari • Menemukan sifat-sifat operasi yang melibatkan hitangan berpangkat bulat atau pecahan • Menyajikan hasil	• Tesn • Tes tulis • Unjukkerja • Pengasasan • Produk • Portofolio	16 JP	• Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2018, <i>Buku Siswa Matematika Pelajaran SMP Kelas 9</i> , Jakarta. • Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2018, <i>Buku Guru Matematika Pelajaran</i>



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 3513, Telp. 0721 780887

SURAT KETERANGAN SIMILARITAS TURNITIN

Berdasarkan surat edaran Rektor UIN Raden Intan Lampung Nomor: 3432/UN.16/R/HK.007/09/2018 tentang penggunaan aplikasi *Plagiarism Checker* Turnitin dalam Penyusunan Karya Ilmiah Dosen dan Mahasiswa di Lingkungan UIN Raden Intan Lampung, maka saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP : 196608171995121002
NIDN : 2017086602
Pangkat Gol. : IV/b
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Jabatan : Sekretaris Jurusan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi (BAB I-V) dengan judul:

“UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MTsN 2 BANDAR LAMPUNG” Oleh Alda Indriani, NPM: 1911030011.

Telah dicek kesamaan (*similarity*) menggunakan aplikasi Turnitin dengan tingkat plagiarisme sebesar 21% (dua puluh satu persen), dengan exclude per kalimat < 1% (kurang dari satu persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 25 Maret 2023

Yang menyatakan,

Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd., M.Pd.
NIP. 196608171995121002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 7601 /Un.16 / P1 /KT/III/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGRI 2
BANDAR LAMPUNG**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
ALDA INDRIANI	1911030011	FTK/ MPI

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan kemiripan sebesar 21 % dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir dan dinyatakan *Lulus* dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 29 Maret 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGRI 2 BANDAR LAMPUNG

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGRI 2 BAND

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

19 %
INTERNET SOURCES

4 %
PUBLICATIONS

7 %
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	7 %
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	3 %
3	adoc.pub Internet Source	1 %
4	adoc.tips Internet Source	1 %
5	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
6	edunesia.org Internet Source	1 %
7	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %

9	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
10	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
11	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	docplayer.info Internet Source	<1 %
15	123desaingrafis.blogspot.com Internet Source	<1 %
16	Al Akbar, Hastuti Hastuti, Suwardi Annas, Muh. Yahya. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN MANAJEMEN MUTU SMP NEGERI 2 ARUNGKEKE", Guru Membangun, 2021 Publication	<1 %
17	id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %

19	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
20	Submitted to UIN Ar-Raniry Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
22	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
24	repository.umj.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
26	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
27	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
29	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	<1 %
30	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

31 Yuni Yulianti, Sri Harmonika, Fizian Yahya. <1 %
"Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02
Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok
Timur", Jurnal Manajemen dan Budaya, 2021
Publication

32 journal.unj.ac.id <1 %
Internet Source

33 Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta <1 %
Student Paper

34 alshifacharity.com <1 %
Internet Source

35 docobook.com <1 %
Internet Source

36 misteridunia.wordpress.com <1 %
Internet Source

37 repository.umy.ac.id <1 %
Internet Source

38 urj.uin-malang.ac.id <1 %
Internet Source

39 123dok.com <1 %
Internet Source

40 idr.uin-antasari.ac.id <1 %
Internet Source

repository.stp-bandung.ac.id

41

Internet Source

<1 %

42

Itmamudin Itmamudin. "Analisis Pemanfaatan E-Resources oleh Mahasiswa Pascasarjana IAIN Salatiga", Pustabiblia: Journal of Library and Information Science, 2020

Publication

<1 %

43

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

44

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

45

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

46

Miftahul Laili Hasanah, Muhammad Kristiawan. "Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru", Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 2019

Publication

<1 %

47

digilib.bppt.go.id

Internet Source

<1 %

48

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

49

japendi.publikasiindonesia.id

Internet Source

<1 %

50

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

51

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

52

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

53

repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

<1 %

54

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On