



## A Case Study: Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kulon Progo

Sukarlan<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kulon Progo, Indonesia

### ABSTRACT

**Purpose** – This study describes an effort to improve teacher performance by the Principal of MTsN 4 Kulon Progo.

**Design/methods**– This research uses a qualitative approach with a case study type of research. The object of research in this research is the teachers of MTsN 4 Kulon Progo—data collection techniques using documentation, observation, interviews, and questionnaires. A data validity test was carried out using data source triangulation. Data were analyzed using deductive techniques or methods.

**Findings** – The results of the data analysis show that the head of the Madrasah has made efforts to improve the performance of the teachers, such as setting a good example by being diligent and preparing teaching materials, placing the teachers in appropriate positions according to their qualifications and abilities, providing motivation in the form of praise and proposing allowances, and conducting coaching and development programs. However, some areas still need to be improved, such as placing teachers who are not qualified or capable in appropriate positions and the need for more improved motivational strategies. The head of the Madrasah also needs to improve their skills in utilizing knowledge and technology related to teaching, such as delivering lessons and the assessment process. Efforts to improve teacher performance by the head of the Madrasah should be holistic and continuously enhanced by considering various factors that affect teacher performance.

**Keyword:** Teacher Performance, Head of Madrasah, Madrasah Tsanawiyah.

### ABSTRAK

**Tujuan** – Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sebuah upaya dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MTsN 4 Kulon Progo.

**Metode** – Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah guru-guru MTsN 4 Kulon Progo. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi, observasi, wawancara, dan lembar angket. Uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber data. Data dianalisis dengan menggunakan teknik atau metode deduktif.

**Hasil** – Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, seperti memberikan contoh teladan yang baik, penempatan yang tepat sesuai kualifikasi dan kemampuan guru, pemberian motivasi, dan pembinaan dan pengembangan. Namun, masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki, seperti penempatan guru yang tidak sesuai kualifikasi dan kemampuan, serta perlu ditingkatkan lagi pemberian motivasi. Kepala madrasah juga perlu meningkatkan kemampuan mereka dalam pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pembelajaran. Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru haruslah holistik dan terus ditingkatkan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kinerja Guru, Kepala Madrasah, Madrasah Tsanawiyah.

OPEN ACCESS **Contact:** [p.sukarlan@gmail.com](mailto:p.sukarlan@gmail.com)

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, peran guru sangat penting (Budianti, E., Farhan, M., & Sahroni, 2021). Guru dianggap sebagai pahlawan tanpa tanda jasa dalam dunia pendidikan, karena memiliki peran yang sangat vital dalam pembentukan karakter, sikap, dan pengetahuan siswa (Asfar, 2019). Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, terutama di Madrasah Tsanawiyah.



Di dalam pelaksanaan Pendidikan di madrasah, guru mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya (Zubaidah, 2016). 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, salah satunya adalah sistem pengelolaan kelas (Yantoro, 2020). Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai optimalisasi pendidikan (Rusman, n.d.).

Dalam pembelajaran di kelas, guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, lingkungan yang nyaman dan aman, memberikan rasa tenang, sehingga siswa betah belajar di dalam kelas, dan lain sebagainya (Utomo et al., 2021). Selain itu sebagai pendidik profesional, guru dituntut untuk selalu dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi serta memiliki disiplin yang tinggi. Hal ini agar pelaksanaan pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan juga tujuan dari pendidikan itu dapat tercapai (Suryadi, 2022). Di samping semua itu, kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas seorang kepala sekolah (Baro'ah, 2020). Pada saat ini masalah kepala madrasah merupakan suatu peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang kuat, bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang luas di masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas (Julaiha, 2019).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah seringkali belum memuaskan. Penelitian Sri Haningsih di Madrasah Aliyah Sunan Pandanaran, menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal persiapan dan pelaksanaan pembelajaran (Haningsih, 2014). Oleh karena itu, penelitian tentang upaya peningkatan kinerja guru di Madrasah masih sangat relevan dan diperlukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru dalam mengajar. Kompetensi guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian Anwar di Madrasah Aliyah Negeri Buleleng Bali, menunjukkan bahwa kompetensi guru masih perlu ditingkatkan. Selain itu, dukungan dan motivasi dari kepala madrasah juga berpengaruh terhadap kinerja guru (Anwar, 2021).

Permasalahan yang saat ini dihadapi adalah masih ada kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidikan di madrasah dengan kriteria profesional tertentu, lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dari para tenaga pengelola satuan pendidikan yang profesional misalnya kepala sekolah/kepala madrasah. Padahal upaya yang dilakukan kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala madrasah maka akan semakin meningkat pula kinerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama (Zubaidah, 2016).

Oleh karena itu, upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru merupakan suatu permasalahan yang ingin penulis teliti lebih mendalam, baik dari peningkatan kedisiplinan maupun permasalahan yang dihadapi para guru dalam proses belajar mengajar. Walaupun ada beberapa permasalahan dalam upaya peningkatan kualitas guru yang ada di madrasah tetapi solusi untuk meningkatkan kinerja guru terus dilaksanakan, misalnya dengan pemberian contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, melaksanakan pembinaan dan pengembangan guru. Penelitian ini akan mencoba untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah dan mencari tahu upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kulon Progo.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di MTsN 4 Kulon Progo. Subjek

dalam penelitian ini adalah guru-guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Kulon Progo. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui teknik observasi, peneliti dapat mengamati dan mencatat kegiatan guru dalam pembelajaran. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara untuk memperoleh pandangan, persepsi, dan pengalaman subjek penelitian terkait dengan fenomena yang diteliti. Dokumentasi juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang memperoleh informasi dari sumber tertulis seperti buku-buku pedoman, jurnal, dokumen-dokumen administratif, dan sebagainya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif dari Milles & Huberman (Miles & Huberman, A. Michael, Saldana, 2018). Tahap pertama dalam analisis data adalah pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya, tahap kedua adalah kondensasi data, yaitu memilih data yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Tahap ketiga adalah penyajian data, yaitu memaparkan data secara sistematis dan logis sehingga mudah dipahami. Tahap keempat adalah penarikan kesimpulan/verifikasi, yaitu mengambil kesimpulan dari data yang diperoleh dan memverifikasi kesimpulan tersebut dengan subjek penelitian. Keabsahan data dalam penelitian kualitatif diuji melalui uji *credibility* (kepercayaan), *transferability* (transferabilitas), *dependability* (ketetapan), dan *confirmability* (konfirmasiabilitas). Uji kepercayaan dilakukan dengan memeriksa ketepatan pengamatan dan keabsahan data yang diperoleh. Uji transferabilitas dilakukan dengan memeriksa sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Uji ketetapan dilakukan dengan memeriksa konsistensi data dari waktu ke waktu. Uji konfirmasiabilitas dilakukan dengan memeriksa sejauh mana hasil penelitian bersifat objektif dan independen dari subjek penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Pemberian Contoh Teladan

Pemberian contoh teladan yang baik merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah yang merupakan seorang pimpinan di sebuah lembaga pendidikan Islam tentunya harus dapat memberikan contoh yang baik kepada guru-guru sebagai bawahannya. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah. Penulis memperoleh gambaran bahwa contoh teladan yang diberikan kepala MTsN 4 Kulon Progo selain cukup disiplin dalam bekerja dan tekun dalam melaksanakan tugas. Beliau juga memberikan contoh kepada guru-guru dalam hal mempersiapkan perangkat pembelajaran. Misalnya: pembuatan silabus, program semester dan tahunan, pembuatan RPP, dan lembar penilaian atau evaluasi. Semua hal tersebut di atas dipersiapkan pada setiap awal tahun pelajaran dan ada juga yang pada awal semester. Sebagai seorang guru, kepala MTsN 4 Kulon Progo juga memberikan contoh kepada guru-guru tentang cara-cara mengajar di kelas. Baik contoh yang beliau berikan secara langsung ketika proses belajar mengajar maupun melalui penjelasan-penjelasan tentang tata cara mengajar di dalam kelas. Selain itu, beliau juga memberikan contoh kepada guru-guru tentang bagaimana caranya menilai kemajuan proses belajar mengajar yang dilaksanakan. Baik penilaian tersebut dilihat aspek proses pembelajaran yang dilaksanakan guru maupun hasil belajar siswa.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dengan Tata Usaha madrasah bahwa Kepala MTsN 4 Kulon Progo, sudah mengikuti program sertifikasi guru dan beliau juga sudah memiliki sertifikat tersebut sebagai pendidik profesional. Oleh sebab itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan perangkat pembelajaran beliau sudah menguasai dengan baik. Selain itu, beliau juga sudah berpengalaman sebagai tenaga pendidik sejak tahun 2000 sampai sekarang. Jadi,

dengan demikian beliau sudah memiliki pengalaman sebagai tenaga pendidik sudah beliau dapatkan selama 20 tahun.

Berdasarkan penyajian data di atas dapat diketahui bahwa kepala madrasah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja maupun dalam hal membuat persiapan mengajar. Beliau dapat memberikan contoh teladan dengan baik karena beliau sudah berpengalaman sebagai tenaga pendidik/menjadi guru selama  $\pm$  15 tahun. Selain itu, beliau juga sudah menyandang predikat Guru Profesional dan mengantongi sertifikat pendidik. Walaupun demikian, menurut penulis contoh teladan yang diberikan tersebut masih perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Misalnya: kepala madrasah dapat memberikan contoh bagaimana cara penyampaian pembelajaran dengan memanfaatkan media komputer dan slide proyektor, mengevaluasi hasil pembelajaran melalui program yang dirancang secara khusus agar dapat diketahui dengan mudah di mana kekurangan dalam proses pembelajaran yang masih perlu diperbaiki, dan lain sebagainya.

### 3.2. Pemberian Tugas yang Tepat

Penempatan (pemberian tugas) yang tepat merupakan suatu hal yang sangat penting. Seorang kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan memiliki wewenang untuk memberikan tugas kepada guru-guru sebagai bawahannya. Kepala madrasah harus menempatkan dan memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikan mereka. Pemberian tugas yang tepat akan banyak mempengaruhi kinerja seorang guru.

Kinerja seorang guru di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh tugas apa yang diberikan kepadanya. Apabila tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikannya maka kinerjanya akan baik. Sebaliknya, apabila dia tidak mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi pendidikannya maka kinerjanya pun kurang baik. Misalnya: seorang guru yang memiliki kualifikasi pendidikan S1 Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama, maka dia harus diberikan mata pelajaran agama. Mata pelajaran agama yang diberikan juga harus disesuaikan dengan kemampuannya. Berdasarkan data yang didapatkan di lapangan kepala madrasah MTsN 4 Kulon Progo memberikan tugas kepada guru-guru sesuai dengan kualifikasi pendidikan mereka.

### 3.3. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi dari seorang pimpinan kepada bawahan juga merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Motivasi ini sangat diperlukan sebab merupakan pendorong dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui berbagai cara, baik yang dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang dapat dirasakan secara langsung seperti peningkatan kesejahteraan guru, hubungan kerja yang baik, suasana kerja yang mendukung, maupun sarana dan fasilitas yang cukup tersedia (Sriwidodo & Haryanto, 2010).

Mengenai motivasi tersebut di atas, kepala madrasah memotivasi guru-guru melalui kata-kata atau pujian. Selain itu, beliau juga selalu berusaha agar kesejahteraan guru-guru semakin meningkat, yaitu dengan cara mengusulkan mereka agar mendapatkan berbagai macam tunjangan kesejahteraan selain gaji pokok yang mereka dapatkan setiap bulannya. Tunjangan kesejahteraan selalu diupayakan agar semua guru mendapatkannya sesuai dengan ketentuan dan jenis tunjangan yang berhak untuk mereka dapatkan. Beliau menegaskan lagi bahwa hubungan kerja di antara guru-guru berjalan dengan baik sehingga suasana kerja pun dapat tercipta dengan baik pula. Selain itu, kepala madrasah juga berusaha agar dapat memenuhi saran dan segala fasilitas yang diperlukan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Penempatan atau pemberian tugas yang dilakukan kepala madrasah juga sudah benar. Kepala madrasah sudah berusaha agar guru-guru diberikan mata pelajaran sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka. Walaupun demikian, ternyata masih banyak guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan mereka. Hal ini kelihatannya dilakukan karena madrasah tidak banyak memiliki guru-guru yang berlatarbelakang pendidikan umum.

Mengenai motivasi tersebut di atas, guru-guru juga membenarkan bahwa mereka sebagian besar sudah mendapatkan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mereka juga merasa senang dengan terciptanya hubungan kerja yang baik dan tercukupinya sarana/fasilitas belajar yang diperlukan. Sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Pianda, 2018).

Berdasarkan penyajian data dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang dilakukan kepala madrasah hanya bersifat non material. Padahal pemberian motivasi dapat tidak berupa dorongan untuk memenuhi kebutuhan biologis seperti haus dan lapar saja. Akan tetapi juga dapat berupa dorongan untuk memenuhi kebutuhan sosial seperti estetik, ingin berbuat baik, menjalankan perintah, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, pemberian motivasi ini masih harus ditingkatkan lagi. Motivasi dapat juga diberikan berupa material. Motivasi yang berupa material tidak berupa uang, motivasi tersebut juga dapat berupa piagam penghargaan bagi guru-guru yang disiplin, tekun, dan rajin dalam menjalankan tugas.

Selain itu, di madrasah perlu juga dilakukan pemilihan guru-guru teladan sebagai motivasi agar guru-guru selalu meningkatkan kemampuan mereka. Pemilihan guru teladan di madrasah dapat menjadi persiapan untuk dikirim pada pemilihan guru teladan antar madrasah. Kepala madrasah juga dapat memberikan motivasi berupa pujian, pemberian fasilitas, promosi jabatan, dan lain-lain.

#### 3.4. Pembinaan dan Pengembangan

Kepala MTsN 4 Kulon Progo juga melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap guru-guru. Upaya yang dilakukan seperti mengikutsertakan guru-guru dalam setiap kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu, guru-guru beliau anjurkan agar selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka melalui berbagai kegiatan yang berhubungan dengan profesi keguruan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan, banyak di antara guru-guru yang sudah memiliki piagam dan sertifikat yang berkenaan dengan peningkatan kemampuan profesi keguruan. Misalnya: piagam/sertifikat mengikuti penataran, seminar, work shop, dan lain- lain.

Kepala madrasah selalu berusaha untuk mengikutsertakan guru-guru dalam setiap kegiatan seperti tersebut di atas. Setiap guru beliau ijin untuk mengikutinya asalkan tidak mengorbankan waktu belajar siswa dan kegiatan-kegiatan yang diikuti masih ada hubungannya dengan pendidikan. Kepala madrasah juga mengizinkan guru-guru yang mau melanjutkan pendidikan mereka, baik mereka yang mau kuliah dengan biaya sendiri maupun mereka yang mau mengikuti program penyetaraan.

Upaya yang dilakukan dalam hal pembinaan dan pengembangan ini sangat diperhatikan oleh kepala madrasah. Beliau sangat menyadari akan pentingnya peningkatan kemampuan dan profesi sebagai seorang pendidik. Ini terbukti dengan banyaknya penataran, work shop, dan diklat yang pernah beliau ikuti seperti: Pelatihan Oreintasi Guru Madrasah Tsanawiyah, Work Shop Manajemen Berbasis Madrasah, , Pelatihan Manajemen Kepala Madrasah dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru juga membenarkan hal tersebut. Mereka selalu disarankan kepala madrasah agar berusaha untuk mengikuti penataran, seminar, work shop, atau diklat yang dilaksanakan KKM Kecamatan,

KKM Kota, maupun instansi lain. Baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, pada tingkat regional, lebih-lebih lagi pada tingkat nasional. Hal ini sangat penting apalagi ketika seorang guru akan mengikuti sertifikasi.

Mengenai pembinaan dan pengembangan, upaya yang dilakukan kepala madrasah sudah cukup baik. Tinggal bagaimana guru-guru memanfaatkan kesempatan yang diberikan tersebut dengan sebaik-baiknya. Guru juga harus mempertimbangkan agar kewajibannya tidak terabaikan yang pada akhirnya dapat merugikan siswa. Kepala madrasah juga sudah seringkali menyarankan agar guru-guru dapat selalu meningkatkan kemampuan mereka. Baik melalui penataran, seminar, work shop, diklat, dan sebagainya (Hidayat & Machali, 2012).

Berdasarkan data yang penulis dapatkan di lapangan. Ada saja sebagian dari guru-guru yang mengikuti penataran, seminar, work shop atau diklat yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya di madrasah. Misalnya: guru yang mengajar mata pelajaran agama seperti Akidah Akhlak, Qur'an Hadits, Fiqih, dan lain-lain mengikuti penataran guru UKS, pengelola Perpustakaan. Oleh sebab itu, kepala madrasah harus lebih selektif lagi memberikan ijin dan perlu mengetahui jenis penataran, seminar, work shop atau diklat yang akan diikuti oleh guru-guru dan jangan sampai kewajiban mengajar di madrasah ditinggalkan.

Selain itu, kepala madrasah harus mempertimbangkan apakah kegiatan yang akan diikuti oleh guru tersebut berhubungan dengan pendidikan dan dapat menunjang kemampuan guru dalam proses belajar mengajar atau tidak. Guru juga harus berpikir demikian, jangan sampai motivasi mengikuti penataran, seminar, work shop atau diklat hanya untuk mendapatkan sertifikat saja tanpa mempertimbangkan aspek manfaat yang dapat diterapkan di madrasah untuk peningkatan mutu pendidikan

## Simpulan

Berdasarkan hasil penyajian data dan analisis data mengenai upaya yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dapat disimpulkan bahwa (1) Pemberian contoh teladan yang baik sudah dilakukan oleh kepala madrasah dengan baik. Seperti tekun dan rajin dalam bekerja, mempersiapkan perangkat pembelajaran seperti pembuatan silabus, program tahunan, program semester, dan RPP, (2) Penempatan (pemberian tugas) yang tepat juga sudah dilakukan kepala madrasah sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan guru-guru. Walaupun demikian, masih banyak guru-guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka, (3) Pemberian motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru-guru hanya dalam bentuk pujian dan mengusahakan kesejahteraan guru melalui usulan untuk mendapatkan tunjangan. Oleh sebab itu, pemberian motivasi ini masih perlu ditingkatkan lagi, (4) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan kepala madrasah. Akan tetapi, kepala madrasah perlu lebih selektif lagi memilih dan memilih jenis penataran, seminar, work shop, dan diklat yang berguna untuk peningkatan kemampuan guru sebagai tenaga pendidik dan kewajiban mengajar jangan sampai ditinggalkan. Sebagai saran, dalam meningkatkan kinerja guru, upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah tidak hanya dengan memberikan contoh teladan yang baik, penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, dan melakukan pembinaan dan pengembangan saja. Kepala madrasah juga harus berupaya untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam hal pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berhubungan dengan pembelajaran. Misalnya: ketika penyampaian pembelajaran dan proses penilaian.

## Referensi

- Anwar, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru di Madrasah Aliyah Negeri Buleleng Bali. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 281–290.
- Asfar, A. M. Irfan T. A. & Andi Muhammad Iqbal. (2019). TEORI BEHAVIORISME ( Theory of Behaviorism ). *Researchgate*, February, 0–32.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Tawadhu*, 4(1), 1063–1073.
- Budianti, E., Farhan, M., & Sahroni, M. (2021). Implementation and Implications Of Worship Habitation in Basic Educational Setting (a Case Study of Worship Habituation Effort at SDN 2 Yogyakarta Gading Rejo Pringsewu). *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 143–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/atjpi.v12i1.8439>
- Haningsih, S. (2014). Implementasi Program Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Budaya Akademik di Madrasah Aliyah Sunan Pandanaran (MASPA) Sardonoharjo Ngaglik Sleman DIY. *El-Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 27–40.
- Hidayat, A., & Machali, I. (2012). *Pengelolaan pendidikan: konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*. Kaukaba.
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3). <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Miles, M. B., & Huberman, A. Michael, Saldana, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook 4th Edition*. Sage Publications.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rusman. (n.d.). *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Suryadi. (2022). Kesejahteraan Guru Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Al-Ashr: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.56013/alashr.v1i1>
- Utomo, K., Soegeng, A. Y., Purnamasari, I., & Amaruddin, H. (2021). Pemecahan Masalah Kesulitan Belajar Siswa pada Masa Pandemi Covid19. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v9i1.29923>
- Yantoro, Y. (2020). STRATEGI PENGELOLAAN KELAS YANG EFEKTIF DALAM MENUMBUHKAN SIKAP DISIPLIN SISWA. *Jurnal Muara Pendidikan*, 5(1), 586–592. <https://doi.org/10.52060/MP.V5i1.265>
- Zubaidah, S. (2016). Keterampilan Abad Ke-21: Keterampilan Yang Diajarkan Melalui Pembelajaran. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 2(2), 1–17.

