

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS MENGAJAR GURU DI
MADRASAH ALIYAH BAROKAH AL HAROMAIN
MUARA ENIM**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (SI)
Manajemen Pendidikan Islam



OLEH :

MARDALENA
NIM : 21561028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
TAHUN 2025**

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah

Di_

Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Mardalena mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: **"MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MENGAJAR GURU DI MADRASAH ALIYAH BAROKAH AL HAROMAIN MUARA ENIM"** sudah dapat diajukan dalam ujian Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian Permohonan ini kami ajukan. Terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

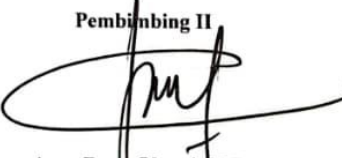
Curup, Juli 2025

Mengetahui

Pembimbing I


Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M. Pd
NIP.196508261999031001

Pembimbing II


Agus Ryan Oktori, M. Pd
NIP.199108182019031008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan Dr. Ak Gani NO. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <https://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 1591 /In.34/F.T/I/PP.00.9/g /2025

Nama : **MARDALENA**
NIM : **21561028**
Fakultas : **Tarbiyah**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Judul : **Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : **Selasa, 19 Agustus 2025**
Pukul : **14.40 – 16.10 WIB**
Tempat : **Ruang Sidang 04 Gedung Munaqasyah Fakultas Tarbiyah**

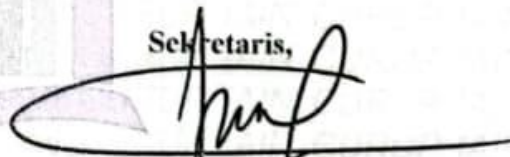
Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Ilmu Tarbiyah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

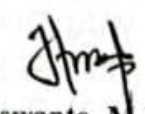

Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 196508261999031001


Agus Ryan Oktori, M.Pd.I
NIP. 199108182019031008

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 196609251995022001


Siswanto, M.Pd-I
NIP. 198407232023211009



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mardalena

NIM : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan penelitian juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di ajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperluhnya.

Curup, Juli 2025



Mardalena

NIM. 21561028

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh, Alhamdulillahirrobbil'alamiin.

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim (Studi Kasus Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim)”.

Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada baginda nabi besar nabi Muhammad SAW semoga dengan kita selalu bersholawat dan mengingat beliau kita bisa mendapatkan syafa'at-Nya di yaumul akhir nanti, Aamiin Ya Robbal'alamiin. Secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H, Idi Warsah, M. Pd.I, Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
2. Bapak Prof Dr. H, Yusefri, M.Ag, Selaku Wakil Rektor I Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
3. Bapak Prof. Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM Selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
4. Bapak Dr. H, Nelson, S.Ag, Selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
5. Bapak Dr. H, Sutarto, S.Ag M.Ag, Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
6. Bapak Dr. Sakut Ansori, S.Pd. I., M. Hum Selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

7. Ibu Bakti Dr. Komala Sari, M.Pd. I selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
8. Ibuk Jenny Fransiska, M.Pd selaku kepala program studi MPI IAIN Curup
9. Bapak Pebiryanto. M. Pd selaku Sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam (IAIN) Curup yang telah banyak membantu membimbing dari pemberkasan sk seminar proposal sampai tahap penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak, Prof. Dr. H. Hamengkubuwono M. Pd selaku pembimbing I dan Bapak Agus Ryan Oktori, M. Pd. I selaku pembimbing II yang selalu memberikan arahan, masukan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
11. Segenap Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan penyusunan skripsi ini.
12. Ustadz Aunu Athaillah, S.Pd selaku kepala sekolah Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim yang telah mengizinkan penulis untuk mengadakan penelitian. Serta dewan guru yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis, menyediakan waktu dan tempat untuk penelitian ini sehingga data yang diperlukan dapat terpenuhi.
13. Seluruh pihak yang telah membantu secara tidak langsung maupun secara langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Curup, 14 Juli 2025

Peneliti



Mardalena

21561028

ABSTRAK

Nama Mardalena, NIM 21561028, “**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS MENGAJAR GURU DI MADRASAH ALIYAH BAROKAH AL HAROMAIN**” Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Manajemen Kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan pendidikan siswa di sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara serta dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim dengan informan kunci Kepala Madrasah Barokah Al Haromain. Data yang dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dan di uji keabsahan dengan triangulasi sumber, teknik, dan waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain kepala sekolah menerapkan beberapa strategi manajerial, seperti supervisi akademik secara berkala, pemberian pelatihan dan workshop, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. (2) Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru sebagai pendidik, manajer dan motivator (3) Faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar guru masih kurangnya sarana dan prasarana serta motivasi dan inovasi guru dalam kegiatan belajar mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.

Kata kunci: *Manajemen kepala sekolah, kualitas mengajar, guru.*

PERSEMBAHAN

Puji serta sujud syukurku kehadirat-Mu Ya Allah atas segala rahmat dan karuniaMu yang telah memberikanku kekuatan, kesabaran kepadaku dalam proses mengerjakan skripsi ini. Dengan mengharapkan rindho dari Allah SWT. Skripsi ini ku persembahkan untuk :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Amri dan Ibu Masnila. Gelar sarjana ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, beliau memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun selalu memberikan dukungan berupa moril yang tak terhingga serta doa yang tidak ada putusnya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai.
2. Kepada Adekku Al Hadi dan Mirsadi beserta adik sepupu Ifrizal yang ayuk sayangi yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta do'anya, dan semangat buat adikku dalam menggapai cita-citanya.
3. Keluarga ku, Suaibatul, Sabran, Makramah, Sarkani, Ratna, Anuar, Jamili, beserta seluruh keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa untuk penulis.
4. Teruntuk orang-orang baik Rabia Adawina, Raudatun Wasi'ah, Maria Ulvi, Wasilatus Saada, Irsi, Sefti, Asmaul Mirta, Silma, Umi, Zia, Alfi Pratama yang selalu membersamaiku dan telah memberikan semangat, dukungan, mendengarkan keluh dan kesah selama proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Mardalena. Anak Perempuan Pertama yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri.
6. Teruntuk teman-teman seperjuangan MPI lokal A Angkatan 2021 dan Almamater IAIN Curup.

MOTTO

“Jangan takut gagal, takutlah untuk tidak mencoba.”

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	v
MOTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian	12
C. Pertanyaan Penelitian	13
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. Manajemen.....	17
B. Manajemen Mepala Sekolah	26
C. Tujuan Manajemen Kepala Sekolah	30
D. Kepala Sekolah.....	33
E. Kualitas Guru Mengajar	37
F. Penelitian Terdahulu.....	64
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	68
A. Jenis Penelitian.....	68
B. Lokasi Dan Subjek Penelitian	71
C. Jenis Data Dan sumber Data	73
D. Teknik Pengumpulan data	74
E. Teknik Analisis Data	77
F. Uji keabsahan Data	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	82
A. Kondisi Objek Wilayah Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain	82
B. Hasil Penelitian	90
C. Pembahasan.....	110
BAB V PENUTUP	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis, upaya untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal menjadi semakin mendesak. Pentingnya pendekatan berkualitas dalam setiap aspek pendidikan tidak dapat dipungkiri. Mulai dari proses pembelajaran, pengelolaan sekolah, hingga kepemimpinan, semua elemen harus saling mendukung untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan. Peningkatan kualitas pendidikan menjadi pondasi penting dalam mempersiapkan Indonesia menghadapi masa depan yang kompetitif dan dinamis.¹

Sebuah lembaga pendidikan tidak dapat berjalan lancar jika tidak diiringi dengan sistem pembelajaran yang berkualitas. Untuk itu, penting memilih pendidikan berkualitas yang memiliki banyak program dalam bidang akademis dan non akademiknya. Timbal balik untuk para siswa dengan memilih pendidikan berkualitas adalah mencetak generasi penerus yang cerdas, berwawasan luas, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.²

Pendidikan merupakan sistem dan tata cara meningkatkan kualitas hidup seseorang pada semua aspek kehidupannya di dunia Pendidikan

¹ Alek, "Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul," *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2022, 1.

² SMA Dwiwarna, "Pentingnya Memilih Pendidikan Berkualitas Untuk Masa Depan Anak," 2023, <https://www.smadwiwarna.sch.id/pendidikan-berkualitas-adalah/>.

memiliki nilai yang sangat strategis dan urgen dalam pembentukan suatu bangsa. Pendidikan juga berupaya untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa. Sebab lewat pendidikan tidak hanya berfungsi untuk bagaimana cara mengetahuinya dan bagaimana melakukannya, serta bagaimana hidup bersama, tetapi yang amat penting adalah bagaimana menjadi berwujud, maka diperlukan transfer budaya dan pandangan hidup.³

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting di dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Rendahnya kualitas pendidikan menjadi penyebab dari krisis sumber daya manusia. Mengingat saat ini zaman semakin merambah maju, yang mana otomatis turut berpengaruh pada perkembangan ekonomi. Sehingga, sudah sepatutnya jika lapangan pekerjaan membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten untuk bersinergi bersama binus online learning.

Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global. Menurut Hanson dan Brembeck menyebutkan bahwa pendidikan itu sebagai investment in people, untuk mengembangkan individu dan masyarakat, dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk pertumbuhan ekonomi.⁴ Pendidikan juga merupakan suatu investasi jangka panjang bagi suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang tinggi akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, inovatif, dan mampu

³ Muhammad Syaifulloh, "Pendidikan Sejarah Bangsa: Tunas Bangsa Indonesia," *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 11, no. 2 (2016): Hal. 83–93.

⁴ Firmansyah, Hamdan.dkk. (2021). "*Total Quality Manajement Dalam Dunia Pendidikan*". Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung. Hal. 2

menghadapi tantangan global. Pendekatan berkualitas dalam pendidikan menjadi kunci untuk mencapai tujuan tersebut.

Pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu usaha yang sengaja dan terencana agar mendapat suatu tujuan tertentu sesuai dengan keinginan. Tujuan Pendidikan itu sendiri yaitu untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas. Proses pembelajaran yang berlangsung dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah satu bentuk usaha dari pendidikan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.⁵

Guna mewujudkan tujuan awal pendidikan dalam lembaga pendidikan, dibutuhkan sosok pemimpin atau leader untuk mengawal program agar berjalan sesuai arah. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran dan kedudukan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan.⁶ Tugas dan peran kepala sekolah adalah meningkatkan profesionalitas kerja guru. Sebab keefektifan organisasi sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan sekolah. Suparman menjelaskan bahwa “ketercapaian tujuan pendidikan

⁵ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016), Hal. 2.

⁶ Angga Angga and Sopyan Iskandar, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5295–5301, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>.

sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah yang merupakan pemimpin pendidikan di sekolah.”

Kepala Sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada mulanya, Kepala Sekolah disebut dengan "Mantri Guru" yang berarti Kepala Guru, yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolahnya, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya, Kepala Sekolah Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar, pasal 30 menyebutkan, "Kepala Sekolah dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan guru dan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan sarana prasarana."⁷

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala Sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala Sekolah adalah seorang guru (jabatan

⁷ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (PermendikbudRistek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah,

fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (Kepala Sekolah) di sekolah. Kepala Sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan Bersama.⁸

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 menyatakan bahwa Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.⁹

Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru guru dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah pengembangan profesionalisme tenaga pendidik mudah dilakukan karena sesuai fungsinya. Kepala sekolah harus memahami kebutuhan sekolah yang harus dipimpin, sehingga kompetensi guru tidak hanya bertumpu pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik, sehingga profesionalisme guru akan berhasil. Pada sisi yang lain menjelaskan kemunduran lembaga pendidikan berawal dari pola kepemimpinan dalam sekolah. Banyak beranggapan bahwa kepala

⁸ Suparman. (2019). *"Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru"*.Uwais Inspirasi Indonesia. Hal.16-17

⁹ Kepemimpinan Pendidikan, "No. 32 Tugas, Peran, Dan Fungsi Kepala Sekolah," n.d.

sekolah adalah orang yang berkuasa di dalam sekolah, sehingga mengakibatkan sifat congkak yang dimiliki oleh kepala sekolah. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan adanya pendidik yang profesional dan mampu mendorong peserta didiknya untuk berprestasi. Keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran bertumpu pada kemampuan seorang pendidik. Hal itu karena keberhasilan ini akan memberikan hal positif bagi peserta didik terutama prestasi yang ditandai dengan adanya lulusan yang berkualitas, sehingga dapat diterima baik oleh masyarakat sekitar.¹⁰

Pemimpin tidak hanya dituntut untuk dapat mempengaruhi orang-orang, tetapi juga harus mampu untuk memimpin dalam menghadapi perubahan yang terjadi akibat perubahan baik internal maupun eksternal, serta mampu menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya dan juga harus mampu memotivasi bawahan.¹¹ Seorang kepala madrasah hendaknya memiliki kompetensi sumber daya kepemimpinan yang cukup, agar ia benar-benar dapat menjadi seorang pemimpin yang dapat memberi teladan serta arahan kepada para bawahan yang dipimpinnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Ahzab ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat)

¹⁰ “Peran Kepala Sekolah Dalam Ketercapaian Tujuan Pendidikan Smp Negeri 1 Tonjong,” N.D.

¹¹ Siti Masfiah Ngadin, “Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Manajemen Pendidikan,” *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 235–46, <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26459>.

*Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah (Q.S Al Ahzab:21)*¹²

Maksud dari ayat di atas adalah seorang kepala sekolah yang sekaligus menjadi pemimpin bagi majelis guru dan siswa di lembaga pendidikan dapat menjadi sosok pemimpin yang benar-benar dapat dicontoh seperti Rasulullah SAW, pilihan Allah jatuh pada Muhammad SAW untuk ditetapkan sebagai pemimpin yang paling lengkap dan sempurna pribadinya. Kehadirannya di muka bumi merupakan rahmat bagi seluruh alam semesta yang menyinari alam raya berkat kepemimpinan yang sempurna. seorang pemimpin juga dituntut bersifat jujur dalam menjalankan tugasnya hal ini sebagaimana Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim:

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ
الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى
الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ، فَإِنَّ
الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَمَا
يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا
(رواه البخاري ومسلم)

*Artinya: “Wajib atas kalian berlaku jujur, karena sesungguhnya kejujuran itu akan menuntun kepada kebaikan, dan kebaikan itu akan menuntun ke surga. Seseorang senantiasa berlaku jujur dan berusaha untuk jujur hingga ia dicatat di sisi Allah sebagai seorang yang sangat jujur (ṣiddīq). Dan jauhilah oleh kalian dusta, karena sesungguhnya dusta itu menuntun kepada kejahatan, dan kejahatan itu menuntun ke neraka. Seseorang senantiasa berdusta dan berusaha untuk berdusta hingga ia dicatat di sisi Allah sebagai seorang pendusta.”(H.R.Bukhari dan Muslim)*¹³.

¹² Al-Qur'an Surah Al Ahzab:21

¹³ H.R. Bukhari dan Muslim

Kepemimpinan sering dikaitkan dengan perbaikan dan peningkatan mutu sekolah. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif semakin dianggap sebagai penting jika sekolah-sekolah berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh stakeholder, terutama bagi pemerintah yang telah menyediakan sebagian besar dana untuk lembaga pendidikan. Dalam era ekonomi yang semakin global, tenaga kerja yang terdidik sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing. Masyarakat mengharapkan sekolah, untuk mempersiapkan orang untuk bekerja dalam lingkungan yang dapat berubah dengan cepat sesuai perkembangan zaman. Guru, dan para kepala sekolah, adalah orang-orang yang diminta untuk 'memberikan' standar pendidikan yang lebih tinggi.¹⁴

Mengatasi tantangan dalam manajemen untuk meningkatkan kompetensi guru memerlukan pendekatan yang strategis dan berkelanjutan. Guru memiliki peran sebagai *agent of change* yang sangat vital dan fundamental dalam membantu dan memandu siswa dalam proses terjadinya perubahan dari tidak tahu menjadi tahu, tidak mengerti menjadi mengerti, tidak menguasai menjadi menguasai dan sebagainya.¹⁵ Merancang program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu dan tujuan sekolah. Program ini harus mencakup berbagai aspek kompetensi,

¹⁴ Arceso Jose Romero Perez Director General Jose Gregorio Rois Zuñiga Secretaria General Omar Obando Daez Subdirector De Calidad Ambiental Jaime Pinto Bermudez Subdirector De Gestión Desarrollo Luis Manuel Medina Toro Jefe Oficina Asesora De Planeación Et Al., Hal. 6.

¹⁵ Madya Giri Aditama dkk., “Peningkatan Kompetensi Guru dalam Project Based Learning melalui Temu Pendidik Daerah,” *Buletin KKN Pendidikan* 4, no. 1 (30 November 2022): 90–98, <https://doi.org/10.23917/bkkndik.v4i1.18215>.

seperti metode pengajaran, literasi digital, dan penilaian pembelajaran. Memanfaatkan teknologi pendidikan, seperti *platform e-learning* dan alat pembelajaran berbasis digital, untuk memberikan pelatihan dan sumber daya kepada guru. Teknologi dapat memfasilitasi pembelajaran jarak jauh, berbagi informasi, dan memungkinkan guru belajar secara mandiri.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan seluruh komponen pendidikan, Namun disini guru merupakan komponen paling menentukan, karena ditangan gurulah komponen-komponen lain menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidikan secara substantif memegang peranan tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan (kognitif), tetapi dituntut untuk mampu memberikan bimbingan dan pelatihan.¹⁶

Guru dianggap sebagai salah satu aspek penting dalam pendidikan, karena guru dinilai memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan. Bidang pekerjaan guru terbagi menjadi empat hal, yaitu; pendidikan, proses belajar mengajar atau bimbingan dan konseling pengembangan profesi, dan penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan dan konseling.¹⁷ Kualitas proses belajar mengajar dapat dilihat dari aspek seperti seorang guru harus membuat persiapan mengajar yang sistematis.¹⁸

¹⁶ Mamat Rahmatullah, "Kemampuan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa," *Jurnal Penelitian Manajemen* 1, no. 2 (2017): 119–26, <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/download/48/49>.

¹⁷ Manajemen Sekolah, "Studi Literature : Upaya Meningkatkan Kualitas Guru Literature Studies : Efforts To Improve Teacher Quality," no. September (2024).

¹⁸ Universitas Islam and An Nur, "1,2,3," 2023.

Mendorong kolaborasi antara guru- guru untuk berbagi pengalaman, ide, dan praktik terbaik. Tim kerja atau kelompok studi dapat menjadi wadah untuk berdiskusi, mengatasi masalah bersama, dan mengembangkan kreativitas. Menyediakan mekanisme yang efektif untuk memberikan umpan balik kepada guru. Observasi kelas, evaluasi kinerja, dan refleksi mandiri dapat membantu guru mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merencanakan pengembangan diri.¹⁹

Secara umum, ciri dan perilaku kepala sekolah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu: kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan memfokuskan aktivitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru di kelas.²⁰

Mengikutsertakan guru dalam proses pengambilan keputusan yang terkait dengan pembelajaran dan pengembangan profesional. Ini memberikan mereka rasa memiliki dan mengakui kontribusi mereka dalam pengembangan sekolah. Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas strategi pengembangan kompetensi guru yang diimplementasikan. Setiap program atau inisiatif harus dinilai secara berkala dan disesuaikan agar tetap relevan dengan kebutuhan yang berkembang. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

¹⁹ Tri Yulianto et al., “Analisis Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Lembaga Pendidikan,” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 3 (2023): 1349–58, <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.5136>.

²⁰ Lantip Diat Prasajo and F I P Uny, “Kepemimpinan Efektif Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif,” no. c (1989): Hal. 88–95.

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas guru. Beliau memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan yang diperlukan, serta mendorong pengembangan profesionalisme guru. Namun, dalam implementasinya seringkali terdapat berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas guru mengajar. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan wawancara terdapat kekurangan motivasi guru yang berdampak pada kualitas pembelajaran, seperti kurangnya inovasi dalam mengajar atau metode mengajar yang monoton, Guru cenderung menggunakan metode yang sama berulang kali sehingga siswa merasa bosan dan kurang tertarik, oleh karena itu banyak anak-anak yang bolos pada saat jam pelajaran berlangsung.

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang penulis lakukan kepada wakil kepala sekolah dan siswa Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Muara Enim mengatakan bahwa :

“Wakil Kepala Sekolah (M)”. Beliau menyampaikan, “Kurangnya kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain di akibatkan masih kurangnya sarana dan prasarana untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar

²¹ Hanafiah Hanafiah dkk., “Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah,” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 10 (13 Oktober 2022): 4524–29, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1049>.

seperti, masih kurangnya ruang kelas, meja dan kursi, yang mengakibatkan proses belajar mengajar harus di laksanakan di saung dan siswa duduk secara lesehan. Sehingga mengakibatkan kegiatan belajar mengajar kurang efektif.”²²

“Siswi Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim (H).” Menyampaikan bahwa, “Kurangnya kualitas guru mengajar disebabkan oleh kurangnya inovasi, guru selalu menggunakan metode mengajar yang sama dan tidak mengikuti perkembangan zaman serta Metode mengajar yang membosankan. Guru terlalu banyak ceramah, kurangnya aktivitas interaktif, dan penggunaan media pembelajaran yang kurang menarik.”²³

Maka dengan berbagai hal diatas, disinilah tugas kepala sekolah untuk memberikan layanan dan bantuan berupa motivasi dan bimbingan kepada para guru agar guru lebih mudah dalam mengajar serta guru dapat mengemas pelajaran menjadi semenarik mungkin sehingga siswa lebih semangat dalam belajar. Begitu besarnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka peneliti mengangkat permasalahan tersebut dan dituangkan dalam skripsi yang berjudul: “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim”.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah di atas, agar penelitian ini tidak terlalu luas dan kajiannya lebih mendalam, mengingat keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dari kemampuan akademik, tenaga, waktu dan biaya maka peneliti memfokuskan masalah ini kepada:

²² Wakil kepala sekolah (M), 11 Juni 2024 di Madrasah Aliyah Barokah Alharomain Muara Enim

²³ Siswa (H), 11 Juni 2024 di Madrasah Aliyah Barokah Alharomain Muara Enim

1. Strategi manajemen yang diimplementasikan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim
2. Peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya kolaboratif di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim
3. Faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi manajemen yang diimplementasikan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim?
2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya kolaboratif untuk meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim?
3. Faktor faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan strategi manajemen yang diimplementasikan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.
2. Mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya kolaboratif untuk meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.
3. Mendeskripsikan Faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai guna pada berbagai pihak yaitu:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan khazanah keilmuan dalam pendidikan, lebih khusus lagi dalam Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar di Tingkat Madrasah Aliyah.

2. Secara praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kebijakan dalam menyusun program pembelajaran yang lebih baik dan sebagai

motivasi dalam proses pembelajaran pada Guru Mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

b. Wakil Kepala Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Memberikan panduan dalam menjalankan program peningkatan kualitas guru serta memperkuat implementasi kebijakan manajerial yang dirancang oleh kepala sekolah.

c. Guru

Menumbuhkan kesadaran akan urgensi peningkatan kemampuan mengajar serta memotivasi guru untuk lebih terlibat dalam kegiatan pelatihan, evaluasi diri, dan pengembangan metode pembelajaran yang inovatif

d. Peserta didik

Memberikan pengaruh yang konstruktif melalui perbaikan mutu pembelajaran yang diperoleh, sehingga kegiatan belajar menjadi lebih efisien, menyenangkan, dan memiliki nilai yang lebih dalam.

e. Peneliti lain

Berfungsi sebagai bahan kajian atau dasar bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru.

f. Bagi peneliti atau pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang dimiliki peneliti selanjutnya atau pembaca dalam bidang ilmu

pendidikan. Menambah wawasan dan sarana tentang berbagai meningkatkan kualitas mengajar yang tepat untuk guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen merupakan sebuah aspek atau kerangka yang menunjukkan aksi dari seseorang dengan menggunakan implementasi berupa proses perencanaan, pengarahan, penyusunan, serta pengurusan yang dilakukan oleh seorang organisator dan bawahan atau anggotanya guna untuk tercapainya tujuan yang diinginkan dari sang pemimpin dan memberikan kepuasan atas hasil yang diinginkan sang pemimpin. Manajemen juga merupakan jantung dari kegunaan fungsi utama dari administrasi pendidikan, karena keduanya sama-sama dibutuhkan dalam proses pendidikan dan keduanya sangat luas serta tergantung pada sudut pandang dari masing-masing.¹

Secara istilah manajemen sangat akrab kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, seringkali kita mendengar kata “manajemen” dalam kehidupan kelompok, organisasi, maupun dalam masyarakat luas.² Manajemen erat kaitannya dengan organisasi, ada hubungan timbal balik antara keduanya, manajemen membutuhkan organisasi sebagai wadah tempat berlangsungnya aktivitas, sedangkan organisasi membutuhkan manajemen untuk mempermudah jalannya kegiatan secara efektif dan efisien.³

¹ Mulyasa E, “Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional,” no. June (2007): Hal. 6.

² Ibrahim Hasan, dkk, *Pengantar manajemen konsep dan aplikasi*, (Jambi: PT. Sonpedia Publisng Indonesia, 2023). Hal. 3

³ Jafar Basalamah and Muhammad Ashoer, *Konsep Dasar Manajemen, E – Jurnal Riset Manajemen*, 2020.

Secara etimologi, kata “manajemen” berasal dari bahasa Inggris dengan kata kerja *to manage*, yang dapat diartikan sebagai mengurus, mengelola, menjalankan, membina, memimpin dan sebagainya. Sementara dalam bahasa Latin kata “manajemen” berasal dari dua penggalan kata, yaitu *mantis* dan *agere* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “menangani”.⁴

Sedangkan secara terminologi, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu atau seni untuk mengatur segala sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.⁵ Dalam hal ini, manajemen dapat dikatakan sebagai suatu seni, dan manajemen juga sebagai ilmu. Sedangkan dalam bahasa sederhananya, pengertian manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja dengan orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan dalam organisasi ataupun lembaga.

Manajemen menurut Ricky W.Griffin yang dikutip Maisah manajemen adalah seperangkat aktivitas yang meliputi, perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilaksanakan langsung oleh suatu sumber daya organisasi (manusia, uang, benda-benda fisik, dan informasi).⁶ Sedangkan menurut Wagner dan Hollenbeck masih dalam Maisah manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dalam rangka mencapai tujuan melalui

⁴ B A B Ii, “Fatah Syukur, Manajemen Pendidikan ,(Semarang; Pustaka Rizki Putra, 2011), 7. Ibid ,...8. 13,” 2011, Hal. 13–81.

⁵ Herman Dwi Surjono, “Kajian Pustaka 1, *Molucca Medica* 11, no. April (2018): 13–45, <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>.

⁶ Abdullah Abdullah, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid 19,” *Jurnal Pendidikan Guru* 2, no. 1 (2021).

pembagian kerja. Menurut Malayu s.p yang dikutip Yeti heryati manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁷

Pendidikan memainkan peran penting dalam membantu manusia mencapai cita-cita dan tujuan mereka. Ini memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam hidup.⁸ Melalui pendidikan, seseorang dapat mengasah kemampuan intelektual, mengembangkan keterampilan praktis, memahami dunia dengan lebih baik, dan memperluas wawasan, serta mempersiapkan diri untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan mereka.

Manajemen dan pendidikan merupakan dua aspek yang saling berhubungan dan memiliki relevansi universal dalam kehidupan manusia. Menurut Hasibuan, manajemen merupakan suatu proses pengaturan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini melibatkan pengelolaan unsur-unsur seperti *man* (manusia), *money* (uang), *methods* (metode), *materials* (bahan), *machines* (mesin), dan *market* (pasar) atau biasanya disingkat 6M, agar dapat digunakan secara efektif dan efisien. Pimpinan memainkan peran

⁷ Yeti Heryati, mumuh muhsin, Manajemen sumber daya pendidikan (Bandung: pustaka setia 2014), hal.39

⁸ Diana Eka Cahya, Erwin Susanto, and Aris Riswandi Sanusi, “Peran Guru Pendidikan Pancasila Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Karakter Disiplin Siswa SMPN 3 Karawang Barat,” *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024): Hal. 10–17.

penting dalam mengkoordinasikan unsur-unsur tersebut menuju tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Manajemen pendidikan yang efektif membantu mengarahkan upaya pendidikan menuju pencapaian tujuan individu dan institusi.¹⁰ Ini memastikan bahwa pendidikan tidak hanya berjalan dengan baik, tetapi juga sesuai dengan cita-cita yang telah ditetapkan. Manajemen pendidikan yang baik membantu menciptakan lingkungan belajar yang produktif, mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas, dan mengukur keberhasilan pendidikan.

Dengan demikian, manajemen pendidikan bukan hanya tentang administrasi, tetapi juga tentang menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan individu, masyarakat, dan negara secara keseluruhan.¹¹ Ini menjadi elemen kunci dalam menyelaraskan upaya pendidikan dengan cita-cita manusia, sehingga membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dan tujuan hidup yang mereka impikan.

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹² Sedangkan menurut George Terry yang

⁹ Mukhtar Ahmad, dkk, *Manajemen Pendidikan (Konsep, Tantangan, dan Strategi di Era Digital)*, (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023). Hal. 2-3

¹⁰ Abdur Razak et al., "2024 Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia Strategi Efektif Dalam Manajemen Organisasi Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran 2024 Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia" 3, no. 1 (2024): Hal. 90–98.

¹¹ A Nurnaningsih et al., "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan," *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023): Hal. 21–35.

¹² Sema Kırbıyık, *Metallurgical and Materials Transactions A* 30, no. 8 (2004): Hal. 221.

dikutip Ahmad Ridwan *Management is distinci proses constistingof planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*. Maksudnya manajemen merupakan suatu proses khusus yang terdiri dari fungsi-fungsi manajemen seperti, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan lainya.¹³

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan pada rencana. Dengan perencanaan itu, maka para pengambil keputusan bisa menggunakan sumber daya yang ada secara berdaya guna dan berhasil guna (secara efektif dan efisien).¹⁴ Demikian pula perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Perencanaan pendidikan menurut Engkoswara & Komariah adalah proses menetapkan keputusan yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang akan diberdayakan, dan teknik-

¹³ Abdullah Abdullah, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid 19," *Jurnal Pendidikan Guru* 2, no. 1 (2021): 1–13, <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v2i1.183>.

¹⁴ Dkk Rika Widianita, *Jurnal Ekonomi Islam* VIII, no. I (2023): Hal. 1–19.

teknik yang dipilih secara tepat untuk melaksanakan tindakan selama kurun waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan bermutu.¹⁵

Maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan elemen fundamental dalam manajemen karena setiap kegiatan dalam organisasi sangat bergantung pada arah dan pedoman yang ditetapkan melalui perencanaan. Dengan adanya perencanaan yang matang, para pengambil kebijakan dapat mengelola sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Dalam ranah manajemen sumber daya manusia, perencanaan memiliki peranan krusial karena menjadi landasan bagi pelaksanaan kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan agar berjalan sesuai sasaran. Sementara itu, dalam sektor pendidikan, perencanaan dimaknai sebagai proses penentuan tujuan, pemanfaatan sumber daya, serta pemilihan metode yang tepat guna memastikan penyelenggaraan pendidikan berlangsung secara optimal, efisien, dan berkualitas, sebagaimana diungkapkan oleh Engkoswara & Komariah.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerjasama di sekolah. Kegiatan pengorganisasian menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas

¹⁵ Basri Basri, Khairinal Khairinal, and Firman Firman, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021): 349, <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>.

sesuai prinsip pengorganisasian. Menurut Henry Fayol menekankan bahwa penempatan sesuai kompetensi adalah kunci efektivitas organisasi. Sehingga pengorganisasian dapat disebut sebagai keseluruhan proses memilih orang-orang serta mengalokasikannya sarana dan prasarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam organisasi dan mengatur mekanisme kerjanya sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan.¹⁶

Maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah salah satu aspek krusial dalam manajemen yang berkaitan dengan pembagian tanggung jawab kepada setiap individu yang terlibat dalam kegiatan bersama, khususnya di lingkungan sekolah. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap tugas dijalankan oleh orang yang sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi. Henry Fayol menyatakan bahwa efektivitas organisasi sangat bergantung pada penempatan individu sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Oleh sebab itu, pengorganisasian meliputi proses pemilihan tenaga kerja yang tepat, penyediaan fasilitas yang memadai, serta pengaturan sistem kerja secara terstruktur guna menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan optimal.

¹⁶Pendapatan Simatupang, dkk "Manajemen Pendidikan" (Bangutapan, Bantul, Yogyakarta. K-Media 2021) Hal. 6

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakkan itu dimaksudkan agar tugas, fungsi, tanggung jawab, dan wewenang yang telah diorganisasikan berjalan sesuai dengan kebijaksanaan dan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.¹⁷ Menurut Abdurrahman sebagaimana yang dikemukakan oleh Soetopo bahwa penggerakan merupakan kegiatan manajemen untuk membuat orang-orang mau dan dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Menggerakkan orang-orang bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Untuk itu diperlukan kemampuan atau seni menggerakkan orang lain yang disebut kepemimpinan (*leadership*). Berbagai kegiatan yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi penggerakan ini antara lain : pengarahan (*directing*), koordinasi (*coordinating*), dorongan (*motivating*), memimpin (*leading*).¹⁸

Maka dapat disimpulkan bahwa penggerakan merupakan unsur penting dalam manajemen yang berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang telah diatur dapat berjalan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Menurut Abdurrahman yang dikutip oleh Soetopo, penggerakan adalah suatu proses manajerial untuk mendorong individu agar mau dan mampu menjalankan tugas sesuai perannya. Karena

¹⁷ A Zarofah, "BAB II Landasan Teori Actuating," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2016): 1689–99.

¹⁸ Rahmanisa, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di Sdit Hoiru Ummah Curup," *Tesis*, 2017.

menggerakkan orang bukanlah hal yang sederhana, dibutuhkan keterampilan kepemimpinan sebagai bentuk seni dalam mempengaruhi orang lain. Aktivitas yang termasuk dalam fungsi pergerakan meliputi pengarahan, koordinasi, pemberian motivasi, dan kepemimpinan, yang semuanya saling menunjang dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Engkoswara & Komariah pengawasan adalah proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar secara dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktivitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.¹⁹ Sedangkan menurut Stoner & Freeman bahwa pengawasan bertujuan memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan. Kepala sekolah menerapkan pendekatan pembinaan, bukan penghakiman.²⁰

Manajer mempunyai tugas membantu para pegawai dalam mengembangkan potensi yang mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan harapan. Pengambilan keputusan partisipatif, yaitu pelibatan warga kepala sekolah secara langsung dalam

¹⁹ Basri Basri, Khairinal Khairinal, and Firman Firman, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021): Hal. 49–61.

²⁰ S H Masduki Ahmad and others, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Penerbit Qiara Media, 2022).

pengambilan keputusan, maka rasa memiliki warga kepala sekolah dapat meningkat.²¹

Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan salah satu elemen krusial dalam manajemen yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun. Engkoswara & Komariah menyatakan bahwa pengawasan berperan dalam mengidentifikasi kemungkinan penyimpangan agar dapat segera dilakukan tindakan korektif. Sementara itu, menurut Stoner & Freeman, tujuan utama pengawasan adalah menjamin adanya keselarasan antara rencana dan implementasinya. Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah melaksanakan pengawasan dengan pendekatan yang bersifat membina dan mendukung, bukan menghukum, demi mendorong peningkatan kinerja dan tercapainya tujuan secara maksimal.

B. Manajemen Kepala Sekolah

Manajemen kepala sekolah pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Benge manajemen kepala sekolah ialah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem

²¹ Basri, Khairinal, and Firman, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin," 2021.

total untuk menyelesaikan tujuan. Sumber-sumber dalam manajemen mencakup orang-orang, alat-alat, bahan-bahan, uang, dan sarana. Semua diarahkan dan dikoordinasi agar terpusat dalam rangka menyelesaikan tujuan.²²

Manajemen kepala sekolah adalah suatu penataan yang dilakukan kepala sekolah pada bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengkoodinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara secara sistematis untuk mencapai visi madrasah secara berkualitas.²³

Manajemen kepala sekolah adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sebagai bentuk usaha kepala madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan di madrasah yang tetap ditetapkan. Manajemen kepala madrasah adalah usaha menyusun program, menyusun organisasi madrasah, menggerakkan guru dan mengoptimalkan sarana pendidikan untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien.

Manajemen kepala sekolah selalu berkaitan dengan kehidupan organisasi madrasah di mana terdapat sekelompok orang yang menduduki berbagai jenjang tingkat kepemimpinan dan sekelompok orang lain yang

²² Ningsih P, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMA Negeri 1 Gemuh," *Bab II Kajian Teori*, no. 1 (2014): Hal. 9–34.

²³ Arief Ginanjar and Maman Herman, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri," *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 3, no. 1 (2019): Hal. 1–8.

tanggung Jawab utamanya adalah menyelenggarakan kegiatan operasional sekolah.²⁴

Miftah Toha mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.²⁵

Sedangkan kepemimpinan yang dikemukakan oleh Reksoprodjo Handoko mengatakan bahwa “Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.²⁶

Abi Sujak berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas”.²⁷

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kemampuan untuk mempengaruhi,

²⁴ Kasful Anwar US, dkk, "Manajemen Kepala Madrasah (upaya peningkatan budaya kerja guru)" (Banguntapan, Bantul, Yogyakarta: K-Media, 2021), Hal. 39-40

²⁵ Ilham Habibi, “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Paradigma Kepemimpinan Kepala Sekolah,” *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum Dan Pendidikan* 5, no. 1 (2020): Hal.59–73.

²⁶ Kamsia Nurafni, Fatimah Saguni, and Sitti Hasnah, “Pengaruh Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam,” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022): Hal. 44–68.

²⁷ Harlinda Zulkaidah Siregar, “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sarana Pra Sarana Pendidikan Di SMP Krakatau Medan,” *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* 1, no. 2 (2021).

menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Menurut Wahjosumidjo, “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.²⁸ Sergiovanni menyatakan bahwa kepala sekolah harus menjadi pemimpin moral yang menumbuhkan komunitas belajar berbasis nilai-nilai kolektif.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas”.²⁹

Jadi dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu, penggerak juga berperan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

²⁸ Dedi Lazwardi, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru,” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016).

²⁹ Bambang Irawan, Rita Linda, and others, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Martapura Oku Timur Sumatera Selatan,” *Unisan Jurnal* 1, no. 3 (2022): Hal. 12–22.

Dengan demikian dari uraian berbagai pendapat di atas, maka penulis dapat simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.

C. Tujuan manajemen kepala sekolah

1. Tujuan Manajemen Kepala Sekolah

Tujuan manajemen kepala sekolah adalah untuk memastikan bahwa kegiatan operasional sekolah berjalan lancar dan tujuan pendidikan tercapai. Beberapa tujuan utama manajemen kepala sekolah meliputi:

a. Menciptakan lingkungan belajar yang mendukung

Kepala sekolah bertugas menciptakan suasana yang mendukung agar proses belajar mengajar berlangsung dengan efektif.³⁰ Kepala sekolah juga berperan menciptakan suasana kondusif agar proses belajar mengajar efektif, karena keberhasilan pendidikan ditentukan kemampuan kepala sekolah mengelola lingkungan belajar.

³⁰ Herdi Setiawan And Mudjiran Mudjiran, "Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif Bagi Peserta Didik," *Jurnal Cerdas Proklamator* 10, No. 2 (2022): Hal. 61–67.

b. Pengelolaan sumber daya sekolah

Kepala sekolah harus mengelola sumber daya manusia (guru, staf), fasilitas, dan anggaran secara efisien dan optimal.³¹

c. Meningkatkan kualitas pendidikan

Salah satu fokus utama adalah meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan evaluasi hasil belajar siswa.³²

d. Meningkatkan kepemimpinan dan kolaborasi

Kepala sekolah perlu memimpin dengan baik, berkomunikasi dengan efektif, dan mendorong kerjasama antara guru, siswa, dan orang tua.³³

e. Melibatkan masyarakat dalam pendidikan

Kepala sekolah berperan untuk mengajak masyarakat dan orang tua berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan program-program sekolah,³⁴ partisipasi orang tua dan masyarakat dalam program sekolah dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah sekaligus memperkuat kualitas proses belajar mengajar.

f. Menyelesaikan masalah dan membuat keputusan yang tepat

³¹ Riza Nur Fadila et al., “Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020): Hal. 81–88.

³² Fenty Setiawati, “Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan,” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 30, no. 1 (2020): Hal. 57–66.

³³ Rusyiana Rusyiana and Marlin Marpaung, “Pengaruh Kolaborasi Guru, Growth Mindset Dan Readiness for Change Terhadap Kepemimpinan Guru Sekolah XYZ,” *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 6 (2023): Hal. 45–51.

³⁴ Munirwan Umar, “Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan,” *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 1 (2016): Hal. 18–29.

Kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi masalah yang ada dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menyelesaikannya.

Dengan demikian, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang memandu sekolah agar mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

2. Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Keterlibatan pemangku kepentingan dalam perencanaan dan pengembangan pendidikan berkelanjutan semakin penting dalam menghadapi tantangan sosial dan lingkungan yang semakin kompleks di era modern. Pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, organisasi non-pemerintah, investor, konsumen, karyawan, dan komunitas pekerja, memainkan peran penting dalam menentukan arah bisnis dan dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat. Di era modern yang semakin kompleks ini, sekolah tidak hanya bertanggung jawab hanya kepada pemegang sahamnya saja, namun juga kepada berbagai pihak yang terkena dampak dari aktivitasnya.

Menurut Kumalasari, pemangku kepentingan adalah pihak atau sekelompok orang berkepentingan yang mempunyai kepentingan untuk mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perilaku perusahaan secara keseluruhan.³⁵ Freeman yang memandang pemangku kepentingan

³⁵ aulya Difta Yasah Et Al., “Keterlibatan Pemangku Kepentingan Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Berkelanjutan,” *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 4 (2024).

sebagai suatu kelompok masyarakat maupun individu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pencapaian tujuan tertentu dari organisasi.³⁶ Freeman yang memandang pemangku kepentingan sebagai suatu kelompok masyarakat maupun individu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pencapaian tujuan tertentu dari organisasi.³⁷

Dari konsepsi dan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *stakeholder* atau pemangku kepentingan adalah individu atau kelompok yang memiliki kepentingan terhadap suatu permasalahan atau proyek yang akan diselesaikan.

D. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala sekolah

Dalam sebuah lembaga atau organisasi formal, baik kecil maupun besar dapat dijumpai adanya seorang pemimpin tanpa terkecuali, termasuk pada lembaga pendidikan.³⁸ Dalam lembaga pendidikan khususnya sekolah di tingkat dasar dan menengah, orang

³⁶ Sumasno Hadi, "Kolaborasi Pentahelix Pemangku Kepentingan Dalam Tata Kelola Program Studi Sarjana Pendidikan Seni Di Universitas Lambung Mangkurat," in *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, vol. 6, 2023, 806–12.

³⁷ Sumasno Hadi, "Kolaborasi Pentahelix Pemangku Kepentingan Dalam Tata Kelola Program Studi Sarjana Pendidikan Seni Di Universitas Lambung Mangkurat," *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 2023, 806–12, <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>.

³⁸ Sukatin Nurlaila Winda Septiana et al., "Kata Kunci : Peningkatan Kepemimpinan ; Pendidikan Keywords : Improvement Of Leadership ; Education Dalam Tingkat Pra-Ilmiah Kepemimpinan Itu Disandarkan Kepada Pengalaman , Intuisi Dan Pengalaman Praktis . Kepemimpinan Itu Pembawaan Seseo," *Pendidikan Anak* 8, no. 2 (2022): 108–30, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bunayya/article/view/14475/7131>.

yang memimpin atau menjadi pemimpin dikenal dengan sebutan kepala sekolah.

Menurut Jerry H. Makawimbang Kepala sekolah adalah seorang fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁹ Sergiovanni menyatakan bahwa kepala sekolah harus menjadi pemimpin moral yang menumbuhkan komunitas belajar berbasis nilai-nilai kolektif.

Kepala sekolah merupakan seorang manajer dialah yang mengatur segala sesuatu yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Dengan posisi sebagai manajer, kepala sekolah mempunyai kewenangan penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh menuju visi dan misi sekolah.⁴⁰ Kepala sekolah juga merupakan pencerminan dari kepemimpinan kepala sekolah, artinya kepala sekolah mengatur personil yang ada sedemikian rupa sehingga memegang tanggung jawab sesuai dengan kompetensi atau pembagian tugasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar - mengajar atau

³⁹ Tia Aliyatur Rofiah, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Man 2 Kabupaten Kediri" (Iain Kediri, 2018).

⁴⁰ Sonedi Sonedi, Tutut Sholihah, and Dihasbi Dihasbi, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance," *Anterior Jurnal* 18, no. 1 (2018): Hal.13–22.

tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁴¹

2. Peran kepala Sekolah

Peran kepala sekolah adalah fungsi atau tanggung jawab yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam mengelola, memimpin, dan mengembangkan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Menurut Nurhadi peran kepala sekolah adalah memberikan dukungan moral dan profesional terbukti mampu meningkatkan inisiatif guru dalam berinovasi dalam pembelajaran. Peran ini tidak hanya sebatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup aspek kepemimpinan, pembinaan guru, pengembangan kurikulum, dan penciptaan lingkungan belajar yang kondusif.

Selanjutnya pengertian Kepala Sekolah menurut Mulyasa adalah salah satu tenaga pendidik, manajer dan motivator yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya.⁴²

⁴¹ Jeri H. Makawimbang, "Jeri H. Makawimbang. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu. Bandung : Alfabeta. Hal. 6.

⁴² Astuti Astuti, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2017).

a. Sebagai Pendidik (*Educator*)

Kepala sekolah berperan menciptakan iklim belajar yang kondusif, membimbing guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta menjadi teladan dalam sikap dan profesionalisme. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di sekolah.

b. Sebagai Manajer

Kepala sekolah bertugas merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya sekolah. Misalnya mengatur tenaga pendidik, sarana prasarana, serta anggaran agar semuanya berjalan efektif sesuai visi dan misi sekolah.

c. Sebagai Motivator

Kepala sekolah memberikan dorongan, semangat, serta penghargaan kepada guru, siswa, dan staf sekolah. Hal ini dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan reward atas prestasi, dan menumbuhkan komitmen serta kedisiplinan. Motivasi kerja merupakan Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Motivasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia yang memiliki perbedaan kualitas antara pribadi yang satu dengan pribadi yang

lainnya.⁴³ Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.⁴⁴

Dengan menjalankan ketiga peran tersebut, kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas guru dalam mengajar sekaligus mutu pendidikan di sekolah secara menyeluruh.

E. Kualitas Guru Mengajar

1. Kualitas Guru

Kualitas guru dapat menentukan bagaimana pembelajaran akan berlangsung dan bagaimana tujuan pembelajaran dapat tercapai (Agustina). Selain itu Anwar, berpendapat bahwa dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2015 Pasal 1 ayat 1 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menjadi guru memerlukan keahlian khusus dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.⁴⁵

⁴³ Fitri Susanti et al., “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri,” *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2023): Hal. 91–102.

⁴⁴ Bambang Siswanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jims* 7, no. 2 (2019).

⁴⁵ Sisca Septiani et al., “Manajemen Mutu Pendidikan: Kualitas Pendidikan Dan Keunggulan Komtitif (Oktober, 2023),” 2023, Hal. 10–18.

Penelitian Zahroh menegaskan bahwa guru perlu memiliki keahlian dalam mengajarkan bidangnya kepada peserta didik untuk meningkatkan mutu pembelajaran, sehingga Rosyid menambahkan bahwa untuk meningkatkan mutu pembelajaran tidak cukup dengan memiliki keahlian dalam menyampaikan materi namun guru harus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai media untuk penyampaian materi agar tercapai pembelajaran yang efektif dan efisien.⁴⁶ Sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Kinerja guru adalah proses kerja yang dilakukan seseorang guru berdasarkan kemauan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara jelas dan relevan serta dapat diminta hasilnya baik secara kualitas maupun kuantitas.⁴⁷

Kualitas dan keberhasilan guru dalam proses pengajaran menitikberatkan pada kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus diaktualisasikan oleh guru dalam meningkatkan keprofesionalan. Komponen kompetensi guru secara umum ada tiga

⁴⁶ Chusma Candra Winedar, Endang Sri Maruti, and others, "Pengaruh Lesson Study Terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa Kelas Iv Di Sdn Kaibon 03," *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 10, no. 03 (2024): Hal. 86–95.

⁴⁷ Selamat Selamat Tulipri et al., "Evaluasi Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru MAS Al-Manshuriyah," *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 3, no. 2 (2020): 244–53.

yaitu: pengetahuan teknologi, pengetahuan pedagogik, dan pengetahuan materi ajar Kusuma.⁴⁸

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat berkinerja unggul. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan (*skill*). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks dengan menggambarkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (*skill dan attitudes*) dalam konteks tertentu. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.⁴⁹ Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dijelaskan secara lebih detail dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.⁵⁰ Dalam peraturan tersebut disebutkan bahwa ada 4 kompetensi utama yang harus dimiliki oleh Guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

⁴⁸ Sandi Aji Utomo, “*Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*,” *Educan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017), <https://doi.org/10.21111/educan.v1i1.1302>.

⁴⁹ Rauf Iskandar Hadi, Suhirwan Suhirwan, and Haposan Simatupang, “Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Studi Kasus Kompetensi Tenaga Pendidik Di Wing Pendidikan Teknik Dan Pembekalan Kalijati Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Pertahanan TNI AU Tahun 2017),” *Strategi Pertahanan Udara* 4, no. 3 (2018).

⁵⁰ Stamrotul Zakiah and Qurrotul Ainiyah, “Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Kitab Adab Al-‘Alim Wa Al Muta’Alim Dalam Perspektif Permendiknas No. 16 Tahun 2007,” *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): Hal. 42–49.

sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.⁵¹

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pengajaran. Pada gilirannya, guru adalah satu-satunya komponen terpenting untuk menjaga kualitas pengajaran karena pengetahuan dan keterampilan individu guru sangat mempengaruhi pembelajaran dan prestasi anak didik. Sayangnya, kualitas guru masih merupakan masalah yang serius di Indonesia. Menurut data dari sensus guru 2006 yang disajikan hanya 37% dari semua guru yang berkualifikasi mengajar sebagaimana disyaratkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (selanjutnya UU Guru) menyandang gelar D-4, sedangkan 26% guru merupakan lulusan sekolah menengah atau di bawahnya.⁵²

Rendahnya kualitas pengajaran sangat terkait dengan soal kelebihan pasokan guru, tingkat gaji yang rendah dan sistem pengangkatan guru nasional yang lemah. Del Granado et al. menunjukkan bahwa kebijakan Pemerintah Pusat tentang desentralisasi pendidikan justru mendorong pemerintah kabupaten/kota untuk mempekerjakan sebanyak mungkin guru yang diinginkan karena mereka sama sekali tidak menanggung konsekuensi keuangan terhadap gaji guru karena dibayar oleh Pemerintah Pusat melalui dana alokasi umum

⁵¹ Ratnawati Susanto, "Permasalahan Pendidikan," *Academia.Edu*, no. 14 (2017): 1–5, <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5030>.

⁵² Agusnilawati Agusnilawati, "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru" (Universitas Islam Riau, 2021).

(DAU).⁵³ Selain itu, masalah kelebihan pasokan guru tersebut juga diperparah oleh sistem pengangkatan guru nasional yang memberikan hak kepada guru untuk menjadi pegawai negeri sipil—dan di antaranya berhak menerima tunjangan pensiun.

Menurut slameto sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas, media, dan buku pelajaran, sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran. Selain itu, motivasi guru, baik dari dalam diri maupun dorongan eksternal seperti penghargaan dan dukungan kepala sekolah, akan meningkatkan semangat, kreativitas, dan ketekunan dalam mengajar. Di sisi lain, inovasi yang dilakukan guru, misalnya penggunaan metode baru, strategi kreatif, maupun teknologi pembelajaran, akan menciptakan suasana belajar yang lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan demikian, kualitas mengajar guru dipengaruhi oleh ketersediaan sarana prasarana, tingkat motivasi, dan kemampuan berinovasi.⁵⁴

Guru yang berkualitas adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya

⁵³ Basri Bado et al., *“Model Kebijakan Belanja Pemerintah Sektor Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi”* (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Rumah Buku Carabaca Makassar, 2017).

⁵⁴ Radian Saputra, “Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Motivasi Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas Viii Di Smp Negeri 1 Sungai Kakap” (Ikip Pgri Pontianak, 2023).

di bidangnya, yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam KBM serta landasan-landasan kependidikan seperti tercantum dalam kompetensi guru. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru sebagai tenaga kependidikan, maka profesi guru harus memiliki dan menguasai perencanaan kegiatan belajar mengajar, melaksanakan kegiatan yang direncanakan dan melakukan penilaian terhadap hasil dari proses belajar mengajar.⁵⁵

2. Indikator Kualitas Guru

Indikator kualitas guru bisa dinilai dari berbagai sudut pandang, baik sudut pandang profesional maupun sudut pandang pribadi. Ada enam indikator kualitas guru bila dipandang sebagai seorang pribadi.⁵⁶ Beberapa guru mungkin efektif mengajar pada kelompok pelajar tertentu, namun bisa jadi tidak dengan kelompok yang lain. Guru seharusnya mampu memimpin proses pembelajaran dengan baik pada semua siswa. Baik di mata pelajaran tertentu atau tingkat kelas tertentu, dengan asumsi guru memiliki kemampuan yang diperlukan untuk tugas pengajaran yang diberikan.

Dapat dikatakan bahwa beberapa karakteristik ini tidak dapat diajarkan, hanya dimodelkan. Pengembangan kesadaran tentang

⁵⁵ Ni Wayan Purna Dewi, “Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik,” March 16, 2017.

⁵⁶ NWEF Dewi, “Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik,” *Pendidikan Universitas Ganesha*, (March) 11 (2017): Hal. 294.

pentingnya masing-masing indikator kualitas utama adalah langkah pertama dalam proses membangun kualitas ini, yang akan diikuti dengan pemodelan dan umpan balik.

Indikator yang berhubungan dengan Guru sebagai seorang pribadi adalah perhatian, keadilan dan rasa hormat, perilaku sebagai seorang guru, interaksi sosial dengan siswa, menunjukkan antusiasme dan motivasi untuk belajar, dan reflektif.⁵⁷ Berikut ini adalah penjelasan dari setiap indikator kualitas guru sebagai seorang pribadi.

a. Perhatian (*Caring*).

Perhatian dapat ditunjukkan dengan berbagai cara oleh guru, tapi pada intinya adalah bagaimana cara seorang guru memahami dan menilai siswa sebagai individu yang unik.⁵⁸

b. Adil dan menghormati (*Fairness and Respect*).

Adil dan menghormati dalam hal ini adalah memperlakukan siswa secara seimbang dan berpikiran terbuka serta memahami keadaan mereka. Kualitas ini disebut sebagai dasar dari pengajaran yang efektif.⁵⁹

c. Sikap profesional (*Attitude Toward the Teaching Profession*).

Sikap sebagai guru yang profesional merupakan sesuatu yang sangat penting, dimana akan menentukan kesediaan guru untuk

⁵⁷ Muhammad Abdul Ghofur And Lucky Rachmawati, “Analisis Hubungan Autentisitas Dan Kredibilitas Guru Ekonomi Smk Di Surabaya,” N.D.

⁵⁸ Muhamad Anwar, *Menjadi Guru Profesional* (Prenada Media, 2018).

⁵⁹ Agus Supandi Et Al., “Analisis Penyiapan Sumber Daya Manusia Di Smk Pariwisata Aik Bual,” *Journal Of Responsible Tourism* 3, No. 3 (2024): Hal. 41–46.

mengembangkan diri dan tumbuh sebagai seorang profesional. Para guru yang profesional lebih positif dan antusias dalam mengajar, sehingga kemungkinan para siswa mereka lebih antusias dalam belajar juga akan semakin besar.⁶⁰

d. Interaksi sosial dengan siswa (*Social Interactions with Students*).

Interaksi Sosial dengan siswa dapat terjadi di dalam kelas maupun di luar kelas, misalnya selama kegiatan olahraga dan kegiatan-kegiatan informal, misalnya kerja bakti.⁶¹ Ketika para guru menunjukkan perhatian terhadap kehidupan para siswa di luar kelas, siswa akan merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik di kelas. Humor, peduli, menghormati, dan adil adalah modal dasar dalam membangun hubungan dengan siswa.

e. Mendorong Antusiasme dan Motivasi Belajar Siswa (*Promotion of Enthusiasm and Motivation for Learning*).

Promosi Antusiasme dan Motivasi Belajar oleh guru sering menghasilkan tingkat pencapaian belajar siswa yang lebih tinggi, serta tidak jarang siswa mampu berprestasi gemilang. Guru yang efektif mendorong siswa untuk bekerja dan mencapai potensi maksimal mereka.⁶²

f. Merefleksi diri (*Reflective Practice*).

⁶⁰ Ahmad Suryadi, *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2022).

⁶¹ Supandi Et Al., “Analisis Penyiapan Sumber Daya Manusia Di SMK Pariwisata Aik Bual.”

⁶² Suryadi, *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika*.

Merefleksi diri adalah proses dimana seorang profesional mengembangkan keahliannya. Dengan melakukan analisis dari tindakan kita dan efeknya pada orang lain bahwa kita belajar dari pengalaman dan bergerak sepanjang kontinum dari pemula sampai menjadi guru ahli.⁶³

Metode yang digunakan dalam mengajar sangat bervariasi seperti: ceramah, dialog, percobaan laboratorium, pemecahan masalah kolaboratif, kekacauan kreatif. Koneksi yang dibuat oleh guru yang baik tidak terletak dalam metode tetapi dalam hati mereka, sebagai tempat dimana intelektual, emosi, dan semangat bertemu dalam diri manusia.⁶⁴

Pengembangan profesionalisme guru merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang mencakup peningkatan kualitas pengajaran, pengembangan keterampilan, pengetahuan, serta sikap guru. Menurut Mubarak Guru yang profesional mampu memberikan pembelajaran yang efektif, menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi terbaru, serta berperan aktif dalam manajemen berbasis sekolah dasar.⁶⁵ Pengintegrasian teknologi dalam pengajaran dan manajemen pendidikan dasar telah memperluas cakupan pembelajaran, menyediakan akses ke berbagai

⁶³ Dewi Safitri et al., *Menjadi Guru Profesional* (PT. Indragiri Dot Com, 2019).

⁶⁴ Suryadi, *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika*.

⁶⁵ Dwi Aprianto and Agus Wahyudi, "Integrasi Manajemen Kurikulum, Pengembangan Profesional Guru, Dan Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6, no. 3 (2023): Hal. 14–24.

sumber daya pendidikan yang kaya, dan menciptakan peluang kolaborasi yang lebih luas di antara para guru dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, profesionalisme guru menjadi kunci utama dalam penerapan strategi strategi pembelajaran yang efektif, guru yang profesional tidak hanya mengandalkan metode konvensional tetapi juga berani mencoba pendekatan baru yang dapat merangsang kreativitas dan kemandirian belajar siswa seperti *Blended Learning*.

Strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran). Tetapi strategi bukanlah sekedar suatu rencana. Strategi adalah rencana yang menyatukan, strategi mengikat semua bagian perusahaan menjadi satu, strategi itu luas, strategi meliputi semua aspek penting perusahaan, strategi itu terpadu semua bagian dari rencana itu serasi satu sama lainnya dan bersesuaian.

3. Indikator kualitas mengajar guru

Kualitas mengajar guru tidak hanya diukur dari seberapa informasi atau pengetahuan yang menumpuk di dalam otak siswanya, tetapi seberapa berkembangnya seluruh potensi yang dimilikinya.⁶⁶ Selain itu, keberhasilan guru juga dapat dilihat dari bagaimana perkembangan tersebut mempengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

⁶⁶ Wina Sanjaya, *Paradigma Baru Mengajar* (Kencana, 2017).

Menurut Depdiknas indikator kualitas pembelajaran meliputi: Perilaku pembelajaran guru, perilaku dan dampak belajar siswa, iklim pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran dan sistem pembelajaran.⁶⁷

Berikut adalah beberapa indikator kualitas mengajar guru yang sering digunakan dalam evaluasi dan pengembangan profesional guru dalam mengajar.

a. Perencanaan dan Persiapan Pembelajaran

Sebagai salah satu indikator kualitas mengajar guru, bagian ini sangat penting karena fondasi pembelajaran yang efektif terletak pada perencanaan yang matang, berikut uraian yang lebih rinci.⁶⁸

1) Kesesuaian RPP dan kurikulum

RPP harus mencerminkan tujuan, konten, dan pendekatan yang diamanatkan oleh kurikulum yang berlaku (misalnya, Kurikulum Merdeka, KTSP, atau kurikulum lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan). Guru memahami struktur kurikulum, standar kompetensi lulusan (SKL), kompetensi inti (KI), dan kompetensi dasar (KD). RPP memuat indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang terukur dan sesuai dengan KD.

2) Rumusan tujuan pembelajaran yang jelas

⁶⁷ Ridaul Innayah, "Pengaruh Media Pembelajaran Online, Motivasi Belajar, Dan Kompetensi Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran," *Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi* 8, no. 2 (2020).

⁶⁸ H E Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Merdeka* (Bumi Aksara, 2023).

Tujuan pembelajaran dirumuskan dengan jelas, spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART). Tujuan pembelajaran mencerminkan kompetensi yang harus dikuasai siswa setelah mengikuti pembelajaran. Tujuan pembelajaran selaras dengan IPK yang telah ditetapkan.⁶⁹

3) Pemilihan materi yang tepat

Materi pembelajaran yang dipilih relevan dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik siswa (misalnya, tingkat perkembangan kognitif, gaya belajar, minat). Materi pembelajaran akurat, mutakhir, dan mendalam serta pembelajaran yang disajikan secara terstruktur dan sistematis.

4) Penggunaan sumber belajar yang variatif

Guru memanfaatkan berbagai sumber belajar, seperti buku teks, artikel, video, audio, media interaktif, lingkungan sekitar, dan narasumber. Sumber belajar yang digunakan relevan dengan materi pembelajaran, menarik, dan mudah diakses oleh siswa, guru juga memberikan bimbingan kepada siswa dalam memanfaatkan sumber belajar.⁷⁰

5) Desain kegiatan pembelajaran yang inovatif

⁶⁹ Nur Gamar, "Perencanaan Strategis Dalam Pendidikan," *Manajemen Pendidikan*, 2024, Hal. 12.

⁷⁰ Ahmad Akbar et al., "Merancang Struktur Konsep Pengembangan Bahan Ajar PAI Dengan Mengadaptasi Beragam Sumber Informasi Hasil Riset Termutakhir," *Jurnal Ilmiah Global Education* 5, no. 2 (2024): Hal. 51–60.

Kegiatan pembelajaran dirancang untuk memotivasi siswa, mengembangkan keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS), seperti analisis, evaluasi, dan kreasi, serta memberikan pengalaman belajar yang bermakna. Kegiatan pembelajaran yang bervariasi, melibatkan siswa secara aktif, dan memberikan kesempatan kepada siswa untuk berkolaborasi dan berinteraksi, guru juga mempertimbangkan gaya belajar siswa yang berbeda dalam merancang kegiatan pembelajaran.⁷¹

6) Penyusunan instrumen penilaian yang valid dan reliabel

Instrumen penilaian (misalnya, tes, tugas, rubrik) yang digunakan mengukur secara akurat pencapaian kompetensi siswa yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran.⁷² Instrumen penilaian memiliki validitas (mengukur apa yang seharusnya diukur) dan reliabilitas (memberikan hasil yang konsisten). Guru juga harus memberikan kriteria penilaian yang jelas kepada siswa sebelum pelaksanaan penilaian.

b. Pelaksanaan pembelajaran

Pelaksanaan Pembelajaran sebagai indikator penting kualitas mengajar guru, ini adalah tahap di mana perencanaan diwujudkan dalam tindakan nyata di kelas.

⁷¹ Terhadap Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi, “Pengaruh Pembelajaran Multiliterasi Terhadap Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Siswa Kelas IX SMP Labschool Unesa,” n.d.

⁷² Kusuma Ningtyas Pramita Resya, “Evaluasi Pembelajaran Dalam Ranah Aspek Kognitif Pada Jenjang Pendidikan Dasar Pada MI Assalafiyah Timbangreja,” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6, no. 2 (2023).

1) Penguasaan Materi

Guru memiliki pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang materi yang diajarkan, melampaui apa yang ada di buku teks. Guru mampu menjawab pertanyaan siswa dengan tepat dan jelas, bahkan pertanyaan yang bersifat *out of the box*, guru juga harus mampu mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari dan isu-isu aktual.⁷³

2) Kemampuan menjelaskan materi dengan jelas

Guru menggunakan bahasa yang mudah dipahami siswa, sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif mereka menggunakan contoh-contoh konkret, analogi, dan ilustrasi yang relevan untuk memperjelas konsep yang abstrak, guru juga memberikan penjelasan secara sistematis dan terstruktur, langkah demi Langkah dan menggunakan intonasi, gestur, dan ekspresi wajah yang menarik untuk menjaga perhatian siswa.

3) Penggunaan metode pembelajaran yang efektif

Guru menerapkan berbagai metode pembelajaran yang melibatkan siswa secara aktif, seperti diskusi, kerja kelompok, presentasi, studi kasus, simulasi, dan proyek, guru juga memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya,

⁷³ Muhammad Anas and M PdI, *Mengenal Metodologi Pembelajaran* (Muhammad Anas, 2014).

berpendapat, dan berbagi pengalaman dan menciptakan suasana belajar yang interaktif dan kolaboratif.⁷⁴

4) Pengelolaan kelas yang efektif

Guru menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar, dengan meminimalkan gangguan dan memaksimalkan keterlibatan siswa, guru juga menerapkan aturan dan prosedur kelas yang jelas dan konsisten.⁷⁵ Guru mampu mengatasi masalah perilaku siswa dengan efektif dan adil serta memantau kemajuan belajar siswa secara individual dan memberikan dukungan yang sesuai.

5) Pemberian umpan balik yang konstruktif

Guru memberikan umpan balik yang spesifik, positif, dan berorientasi pada perbaikan kepada siswa, umpan balik diberikan secara tepat waktu dan relevan dengan tugas atau kinerja siswa. Guru mendorong siswa untuk merefleksikan umpan balik dan menggunakannya untuk meningkatkan belajar mereka.

6) Pemanfaatan media Pembelajaran

Guru menggunakan media pembelajaran (misalnya, gambar, video, audio, alat peraga, media interaktif) secara

⁷⁴ Muh Asharif Suleman, "Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Melalui Penerapan Experiential Learning," *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9, no. 3 (2024): Hal. 30–38.

⁷⁵ Nur Wahyuni and others, "Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Meningkatkan Keterlibatan Siswa Dalam Proses Pembelajaran," *REKOGNISI: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan (E-ISSN 2599-2260)* 7, no. 2 (2022): Hal. 34–41.

efektif untuk memperjelas konsep, meningkatkan minat siswa, dan memfasilitasi pemahaman.⁷⁶ Media pembelajaran yang digunakan relevan dengan materi dan tujuan pembelajaran, guru harus memastikan bahwa semua siswa dapat melihat dan mendengar media pembelajaran dengan jelas.

c. Penilaian pembelajaran

Guru sebagai bagian krusial dari indikator kualitas mengajar guru. Penilaian yang efektif tidak hanya mengukur hasil belajar, tetapi juga memberikan informasi berharga untuk meningkatkan proses pembelajaran.

1) Pelaksanaan penilaian yang berkelanjutan

Guru menggunakan media pembelajaran (misalnya, gambar, video, audio, alat peraga, media interaktif) secara efektif untuk memperjelas konsep, meningkatkan minat siswa, dan memfasilitasi pemahaman. Media pembelajaran yang digunakan relevan dengan materi dan tujuan pembelajaran, guru harus memastikan bahwa semua siswa dapat melihat dan mendengar media pembelajaran dengan jelas.⁷⁷

⁷⁶ Maria Hermina Nona Lora et al., “Pendampingan Membuat Media Pembelajaran Dengan Membuat Alat Pernapasan Sederhana Menggunakan Botol Bekas,” *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 4 (2024): Hal. 89–96.

⁷⁷ Lintang Nur and A Wathon, “Peran Media Pembelajaran Speaker Terhadap Minat Belajar Siswa,” *Sistim Informasi Manajemen* 1, no. 1 (2018): Hal. 48–63.

2) Penggunaan berbagai Teknik penilaian

Guru menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai dengan kompetensi yang diukur dan karakteristik siswa. Teknik penilaian yang digunakan meliputi tes tertulis (pilihan ganda, uraian), tes lisan, penugasan (individu, kelompok), observasi, unjuk kerja (praktik, presentasi), portofolio, dan penilaian diri. Guru menggunakan rubrik penilaian yang jelas dan spesifik untuk menilai unjuk kerja dan produk siswa.⁷⁸

3) Analisis hasil penilaian

Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa dalam penguasaan kompetensi. Guru mengidentifikasi siswa yang memerlukan bantuan tambahan (remedial) dan siswa yang perlu diberikan tantangan lebih (pengayaan), guru juga menggunakan data hasil penilaian untuk mengidentifikasi area dalam pembelajaran yang perlu diperbaiki.⁷⁹

4) Pemanfaatan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran

Guru menggunakan hasil penilaian untuk merencanakan tindak lanjut, seperti memberikan remedial atau pengayaan kepada siswa. Guru juga menggunakan hasil penilaian untuk

⁷⁸ Nia Kurniati, Abdul Khaliq, and others, "Penilaian Sikap, Pengetahuan Dan Keterampilan Dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Yang Berorientasi Kurikulum 2013," in *Seminar Nasional Taman Siswa Bima*, vol. 1, 2019, Hal. 9–16.

⁷⁹ Tama Erlanda Putri et al., "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan," *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12, no. 4 (2023): Hal. 11–20.

memperbaiki strategi dan metode pembelajaran yang digunakan serta menggunakan hasil penilaian untuk menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan siswa.

5) Pemberian informasi hasil penilaian kepada siswa dan orang tua.

Guru menyampaikan hasil penilaian kepada siswa secara transparan informatif dan memberikan umpan balik yang spesifik dan konstruktif kepada siswa tentang kinerja mereka. Guru juga melibatkan siswa dalam proses refleksi terhadap hasil penilaian dan mengkomunikasikan hasil penilaian kepada orang tua siswa secara jelas dan efektif.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri yang berkelanjutan menunjukkan komitmen guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan relevansi mereka dalam dunia pendidikan yang terus berubah.

1) Partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional

Guru aktif mengikuti berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti: Pelatihan (in-house training, pelatihan eksternal), seminar, konferensi, workshop, webinar, kursus online, program sertifikasi.⁸⁰ Kegiatan yang diikuti relevan dengan bidang tugas guru, kebutuhan siswa, dan perkembangan

⁸⁰ Mariana Ulfah Hoesny and Rita Darmayanti, "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka," *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 11, no. 2 (2021): Hal. 23–32.

ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan, bukan hanya sekedar hadir.

2) Refleksi diri

Guru secara rutin melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran mereka untuk mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan. Refleksi dilakukan secara sistematis dan mendalam, menggunakan berbagai teknik, seperti: Menulis jurnal refleksi, merekam dan menganalisis video pembelajaran, meminta umpan balik dari siswa dan rekan sejawat, menggunakan instrumen refleksi diri.

3) Kolaborasi dengan rekan sejawat

Guru bekerja sama dengan guru lain untuk berbagi pengalaman, saling memberi masukan, dan mengembangkan inovasi pembelajaran. Menurut Vygotsky tentang *social constructivism*, pembelajaran yang bermakna lahir dari interaksi sosial. Kolaborasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti: Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), kelompok kerja guru (KKG), lesson study, peer coaching, tim pengembang kurikulum.⁸¹

⁸¹ J M Tedjawati, "Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Lesson Study: Kasus Di Kabupaten Bantul," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 4 (2011): Hal. 80–89.

4) Membaca literatur professional

Guru secara teratur membaca buku, jurnal, artikel, dan sumber lain yang relevan dengan bidang pendidikan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan mereka. Guru memilih sumber bacaan yang berkualitas dan terpercaya serta mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari bacaan dalam praktik pembelajaran.

5) Pengembangan karya inovatif

Guru berupaya menciptakan media pembelajaran, metode pembelajaran, atau perangkat evaluasi yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Inovasi yang dikembangkan didasarkan pada masalah atau kebutuhan yang nyata dalam pembelajaran. Guru mendokumentasikan dan membagikan hasil inovasi kepada rekan sejawat.

e. Keterampilan Tambahan

Sebagai faktor pendukung penting dalam kualitas mengajar guru, di era yang terus berubah, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pelajaran dan metode mengajar, tetapi juga memiliki berbagai keterampilan tambahan yang relevan dengan tuntutan zaman.⁸²

⁸² Asep Jihad and others, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global* (Penerbit Erlangga, 2013).

- 1) Kemampuan mengelola teknologi, memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, seperti penggunaan platform pendidikan digital.
- 2) Kemampuan berkomunikasi, mampu berkomunikasi secara efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja.
- 3) Kemampuan beradaptasi, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, metode pengajaran, dan kebutuhan siswa.
- 4) Kreativitas dan inovasi, mampu menciptakan ide-ide baru dan solusi yang inovatif dalam pembelajaran.

4. Pengembangan Profesional

Kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk meninjau pengembangan kemampuan profesional guru di sekolah yang mereka pimpin dan perlu adanya kerja sama antara para guru dan kepala sekolah melalui kegigihan yang dilakukan diri sendiri dalam menjalankan beberapa tugasnya. Pengembangan profesionalisme guru merupakan langkah awal dalam mengimplementasikan kurikulum Tingkat satuan pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan dalam mengembangkan potensi dan mencerdaskan peserta didik dengan lebih baik. Pengembangan profesionalisme guru pada dasarnya merupakan peningkatan kualitas guru dalam menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan yang dimiliki guru guna menunjang proses

belajar mengajar.⁸³ Guru harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat melahirkan peserta didik yang mampu mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik menjadi sesuatu yang konkret.

Profesionalisme guru yang harus dimiliki didasari pada 4 kompetensi diantaranya.

- a. Kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan yang dimiliki guru untuk memahami peserta didik, memahami perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, memahami pengevaluasian hasil belajar siswa serta memahami perkembangan potensi yang dimiliki siswa.⁸⁴
- b. Kompetensi Kepribadian, merupakan kemampuan guru secara personal yang dapat mencerminkan guru terlihat lebih dewasa, berwibawa, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didiknya.⁸⁵
- c. Kompetensi Profesional, kemampuan guru dalam menguasai materi secara mendalam berdasarkan kurikulum mata pelajaran di sekolah serta menguasai substansi ilmu pengetahuan terhadap struktur dan metodologinya.⁸⁶
- d. Kompetensi Sosial adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam berkomunikasi secara efektif terhadap peserta didik, orangtua peserta

⁸³ Muh Muizzuddin, "Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran," *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019): Hal. 27–40.

⁸⁴ Annisa Alfath, Fara Nur Azizah, and Dede Indra Setiabudi, "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar," *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, no. 2 (2022): Hal. 42–50.

⁸⁵ Saimah Saimah, "Kompetensi Kepribadian Guru Akidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Nurul Ittihad Kuala Jambi," *Jurnal Pendidikan Guru* 2, no. 2 (2021).

⁸⁶ Penti Amelia Ismi, "Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sma Negeri 10 Kota Bengkulu" (Uin Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2023).

didik, tenaga kependidikan, bahkan Masyarakat dilingkungan sekitar sekolah.⁸⁷

Guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar menguasai metode yang tepat, namun juga mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.⁸⁸ Guru yang profesional juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan masyarakat. Hakikat-hakikat ini akan melandasi pola pikir dan pola kerja guru dan loyalitasnya kepada profesi pendidikan. Juga dalam implementasi pembelajaran guru harus mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pembelajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi peserta didik sesuai dengan tuntutan Undang-Undang Sisdiknas (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2 a).⁸⁹

Arifin mengemukakan guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai;⁹⁰

⁸⁷ Muhammad Aswar Ahmad, "Komunikasi Sebagai Wujud Kompetensi Sosial Guru Di Sekolah," *Komodifikasi* 7, no. 1 (2019).

⁸⁸ Halomoan Siadari Mangasi and Wuradji Wuradji, "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 3 Jetis Bantul," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013): Hal. 48–65.

⁸⁹ Muhamad Sofian and others, "Konsep Pendidikan Islam Dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Relevansinya Terhadap Uu Sisdiknas No. 20 Tahun 2003," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2017): Hal. 11–30.

⁹⁰ Ridwal Trisoni, "Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan," *Ta'dib* 14, no. 2 (2016).

- a. Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21.
- b. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia.
- c. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesional guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan.

5. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi dapat diartikan sebagai penilaian atau pengukuran. Dunn mengemukakan bahwa istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian.⁹¹

Menurut Mangkunegara, evaluasi/penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi.⁹² Berkaitan dengan hal tersebut,

⁹¹ Zeromq Toolkit et al., *Trends in Cognitive Sciences* 14, no. 2 (2010): 88–100, <http://landing.adobe.com/en/sea/products/acrobat/69210-may-prospects.html?trackingid=KTKAA>.

⁹² Joko Susanto and others, “Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau,” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 1, no. 1 (2021): Hal. 43–56.

Parsons mengemukakan bahwa evaluasi mengandung dua aspek yang saling terkait, yaitu:

- a. Evaluasi kebijakan dan kandungan programnya.
- b. Evaluasi terhadap orang-orang yang bekerja di dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan program.⁹³

Pada hakikatnya, penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru.

Mulyasa mengungkapkan bahwa penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.⁹⁴

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 16 Tahun 2009 dalam Mulyasa menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru meliputi

⁹³ Joko Susanto, "Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)* 1, no. 1 (2021): 43–56, <https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.462>.

⁹⁴ Muhammad Nurjamaludin, "Hubungan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Dalam Mengajar IPS Di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut," *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar* 7, no. 1 (2020): Hal. 49–64.

perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta pembimbingan, yang menjadi dasar peningkatan profesionalisme dan mutu pendidikan.⁹⁵

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan para ahli mengenai evaluasi kinerja guru tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan suatu penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja guru. Dengan adanya penilaian terhadap hasil kerja guru maka diharapkan pegawai atau guru tersebut dapat lebih meningkatkan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik.

6. kurikulum dan pembelajaran

Kurikulum dalam pendidikan adalah inti pendidikan, atau sama halnya dengan ruhnya pendidikan. Karena kurikulum merupakan isi materi yang akan menjadi esensi dari pengajaran guna mencapai tujuan pendidikan.⁹⁶ Dalam dan dangkalnya perubahan pada anak serta luas dan sempitnya pengetahuan pada anak dalam pendidikan sangat tergantung pada luas dan sempitnya kurikulum yang digunakan dalam pendidikan.

Keberadaan kurikulum dalam pendidikan sangat mempengaruhi putih dan hitamnya pendidikan, sehingga kurikulum adalah komponen yang harus ada dalam pendidikan bersama dengan pendidik, anak didik, proses belajar mengajar, tujuan, dan evaluasi. Inilah mengapa pendidikan

⁹⁵ Kementrian PANRB, “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya,” Jakarta: Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2009.

⁹⁶ Budi Harjo, *THE CIVILIZED SCHOOL: Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum Sekolah Beradab* (CV. Ruang Tentor, 2023).

dimanapun akan selalu memperbincangkan kurikulum yang digunakannya.

Menurut Daniel Tanner Dan Laurel Tanner Kurikulum adalah pengalaman pembelajaran yang terarah dan terencana secara terstruktur dan tersusun melalui proses rekonstruksi pengetahuan dan pengalaman secara sistematis yang berada dibawah pengawasan lembaga pendidikan sehingga pelajar memiliki motivasi dan minat belajar.⁹⁷

Menurut Harsono Kurikulum adalah suatu gagasan pendidikan yang diekspresikan melalui praktik. Pengertian kurikulum saat ini semakin berkembang, sehingga yang dimaksud dengan kurikulum itu tidak hanya sebagai gagasan pendidikan, namun seluruh program pembelajaran yang terencana dari institusi pendidikan nasional.⁹⁸

kurikulum adalah seperangkat rencana dan peraturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kurikulum merupakan totalitas pengalaman siswa yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Menurut Andi Setiawan, pembelajaran merupakan proses perubahan yang disadari dan disengaja, mengacu adanya kegiatan sistemik untuk berubah menjadi lebih baik dari seorang individu.⁹⁹

⁹⁷ Rizki P Lakoriha, Hans F Wowor, and Sary D E Paturusi, “Pengembangan Sistem Pengelolaan Pembelajaran Daring Untuk Sekolah Menengah Kejuruan,” *Jurnal Teknik Informatika* 13, no. 4 (2018).

⁹⁸ Ina Magdalena et al., “Analisis Sistem Penilaian Kurikulum 2013 Di SDN Bencongana 01,” *Jurnal Edukasi Dan Sains* 2, no. 3 (2020): Hal. 33–41.

⁹⁹ BAB II, A Deskripsi Teori, and Kajian Moderasi, “Kajian Teori ى.ش. نلا,” *Al-Bahra Bin Ladjamudin* (2005:39) 12, no. 1 (2022): 13–36, [http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab 2.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab%202.pdf).

Pembelajaran adalah proses pembelajaran yang ditentukan Sedangkan menurut Komalasari, pembelajaran adalah suatu sistem atau proses belajar mengajar dimana siswa dan guru dilaksanakan dan dinilai secara sistematis sehingga pembelajaran dapat mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien,¹⁰⁰ oleh guru untuk mengembangkan berpikir kreatif, meningkatkan kemampuan berpikir siswa, dan meningkatkan kemampuannya untuk mengkonstruksi pengetahuan baru dalam meningkatkan penguasaan mata pelajaran.

F. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Skripsi	Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01	Penelitian ini membahas mengenai Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah, mulai dari masalah kedisiplinan sampai kinerjanya Sedangkan	Penelitian ini sama sama menggunakan pendekatan kualitatif dan dengan Metode pengumpulan data yang sama yaitu dengan wawancara,

¹⁰⁰ Darmawan Harefa, "Kooperatif Make a Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan," *Peningkatan Hasil Belajar* 8, no. 1 (2020): Hal. 1–18.

		Rejang Lebong ¹⁰¹	penelitian saya membahas kualitas guru mengajar.	observasi dan dokumentasi.
2.	Tesis	Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di MIN 04 Kepahiang ¹⁰²	Penelitian ini membahas mengenai bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan Kompetensi Profesionalitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Sedangkan penelitian saya membahas kualitas guru mengajar.	Penelitian ini sama sama membahas tentang manajemen kepala sekolah, dan menggunakan teknik pengumpulan data yang sama yaitu, observasi, wawancara dan dokumentasi, serta teknik analisis

¹⁰¹ Yuyun Yuningsih, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 01 Rejang Lebong" (IAIN Curup, 2019).

¹⁰² Janatul Hakim, Ahmad Dibul Amda, and Nuzuar Nuzuar, "Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru MIN 04 Kepahiang" (IAIN CURUP, 2018).

				datanya menggunakan model miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan
3.	Jurnal	Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin ¹⁰³	Penelitian ini membahas mengenai manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan fungsi guru. Sedangkan penelitian saya membahas mengenai manajemen kepala	Penelitian ini sama sama menggunakan empat tahap pendekatan manajemen yaitu: (<i>Planning</i> , <i>Organizing</i> , <i>Actuating</i> , <i>Controlling</i>), dan sama sama menggunakan

¹⁰³ Basri Basri, Khairinal Khairinal, and Firman Firman, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021): Hal. 49–61.

			sekolah dalam meningkatkan kualitas guru.	jenis penelitian Kualitatif
--	--	--	---	--------------------------------

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, metode kualitatif adalah metode penelitian yang menggunakan latar ilmiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada, dalam penelitian kualitatif metode yang bisa dimanfaatkan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.¹

Penelitian kualitatif merupakan salah satu jenis metode untuk mendeskripsikan, mengeksplorasi, dan memahami pada makna yang diperoleh dari sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan.² Proses penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki kerangka atau struktur yang fleksibel. Siapapun yang terlibat dalam bentuk penelitian ini harus menerapkan cara pandang penelitian yang bergaya induktif, berfokus pada makna individual, dan menerjemahkan suatu persoalan.

¹ Lexy Meolong, Metodologi penelitian kualitatif. (Bandung: Remaja Roda Karya, 2017), Hal.27

² Hengki Wijaya and others, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan* (Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020).

Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*). Penelitian kualitatif umum pada dasarnya dipergunakan dalam dunia ilmu-ilmu sosial dan humaniora, dalam aturan kajian mikro. Terutama berkaitan dengan pola dan tingkah laku manusia (*behavior*) dan apa yang dibalik tingkah laku tersebut yang biasanya sulit untuk diukur dengan angka-angka. Karena apa yang kelihatan menggejala tidak selalu sama dengan apa yang ada di dalam pikiran dan keinginan sebenarnya.³

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.⁴

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berpangkal dari pola pikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan objektif partisipatif terhadap suatu gejala (fenomena) sosial. Dampak dan gejala sosial yang dimaksud meliputi keadaan masa lalu, masa kini, dan bahkan yang akan datang. Berkaitan dengan objek-objek ilmu sosial, ekonomi, budaya, hukum, sejarah, humaniora, dan ilmu- ilmu sosial lainnya. Penelitian

³ Dr. Nursapia Harahap, M.A, Buku Penelitian Kualitatif,(Medan Sumatera Utara, *Resist book* 2020)

⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Perspektif Metode Penelitian Kualitatif*, Buku Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung Alfabeta, Cv, Jl. Gegerkalong Hilir No.84, 2014) Hal. 1-2

kualitatif dapat digolongkan menjadi dua yakni deskriptif analitis (*tick description*) dan deskriptif-eksplanatif.⁵ Deskriptif rinci (*tick description*) merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan memahami dan memaknai subjek serta “memberikan” semua gejala yang tampak dan memaknai apa yang ada dibalik gejala (*noumena*).

Dengan kata lain, menggambarkan secara rinci apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, mengapa, dan sejenisnya tentang subjek yang diteliti. Deskriptif- eksplanatif merupakan penelitian kualitatif tidak saja bertujuan memahami dan memaknai apa yang ada dibalik gejala, tetapi juga membangun teori baru. *grounded theory* yang berupaya menemukan temuan baru dengan teknik coding dan komparatif atau kategorisasi yang dikembangkan dengan penelusuran pertanyaan hipotik dengan kata lain, disamping menggambarkan secara rinci apa, siapa, dimana, kapan, bagaimana, mengapa, dan sejenisnya terhadap subjek yang diteliti. Selanjutnya, berupaya menggambarkan hal hal baru yang ditemukan dilapangan penelitian.⁶

⁵ Wijaya and others, *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*.

⁶ Dr. Nursapia Harahap, M.A, Buku Penelitian Kualitatif,(Medan Sumatera Utara,*Resist book* 2020), Hal. 4

B. Lokasi Dan Subjek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Barokah Al haromain pulau panggung, yang beralamatkan di Desa Pulau Panggung, Kecamatan Semende darat laut, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau responden adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Jadi, subjek penelitian itu merupakan sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan. *Lincoln* dan *Guba* dalam Sugiyono mengemukakan bahwa, penentuan sampel dalam penelitian kualitatif (naturalistik) sangat berbeda dengan penentuan sampel dalam penelitian konvensional (kuantitatif).⁷

Penentuan sampel tidak didasarkan perhitungan statistik. Sampel yang dipilih berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum, bukan untuk digeneralisasikan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penentuan subjek penelitian dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara jelas

⁷ Prof. Dr. Sugiyono *Perspektif Metode Penelitian Kualitatif*, Buku Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung Alfabeta, Cv, Jl. Gegerkalong Hilir No.84, 2014), Hal.5

dan mendalam. Penentuan subjek penelitian atau responden dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*.⁸

Jadi, pengambilan subjek atau responden dengan menggunakan *purposive sampling* dinyatakan cocok masalah penelitian yang peneliti bahas, yaitu penentuan subjek didasarkan atas tujuan peneliti dalam mengungkap masalah yang diangkat dalam penelitian. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan orang yang dianggap paling penting tentang informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam menelusuri situasi yang diteliti.⁹

Peneliti menentukan subjek penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti tentang Manajemen kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al haromain Muara Enim. Pemilihan subjek penelitian atau responden berdasarkan orang yang dianggap paling tahu dan atas pertimbangan tertentu memiliki informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

⁸ Evi Yulia Sari And Fakultas Tarbiyah, Skripsi ‘Oleh: Evi Yulia Sari Nim: 16591025’, 2020.Hal. 35

⁹ Putri Sakuti, Kemas Rezi Susanto, and Guntur Putrajaya, “Nilai-Nilai Pendidikan Islam Pada Pagelaran Wayang Kulit Dalam Lakon Sunan Giri Di Desa Sambirejo” (IAIN Curup, 2020).

C. Jenis data dan sumber data

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, penelitian kualitatif bisa disebut dengan metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Natural Setting) dan data yang sudah terkumpul akan langsung dimasukkan dalam bentuk kata-kata bukan dalam bentuk angka.¹⁰

2. Sumber data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperbolehkan secara langsung, dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pihak yang terkait seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha dan juga siswa.¹¹ Data primer bersumber dari informan yang mengetahui secara rinci dan jelas mengenai persoalan yang akan diteliti. Data utamanya berupa ucapan atau kata-kata, lisan dan perilaku manusia dalam suatu Pendidikan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari buku-buku, dokumentasi dan sumber lainnya yang ada kaitannya dalam

¹⁰ Risnita Risnita and others, "Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian," *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 1 (2024): Hal. 82–92.

¹¹ Ivon Mukaddamah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 9 (2023): Hal. 77–90.

penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.¹²

D. Teknik pengumpulan data

Dalam rangka memperoleh data yang representatif dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut.

1. Observasi

Pada penelitian ini, langkah awal pada teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah observasi. Observasi sebagai perhatian yang berfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu. Observasi merupakan suatu metode yang menghimpun informasi dari keterangan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan dan juga pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang dijadikan sasaran dari pengamatan.¹³ Observasi dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kehidupan sosial. Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Pada penelitian ini, peneliti tidak terlibat langsung dalam aktivitas yang terjadi tetapi hanya mengamati aktivitas yang terjadi dengan mencatat, menganalisis, lalu membuat kesimpulan dari pengamatan yang peneliti lakukan. Observasi dilakukan dengan

¹² Asep Hidayat and M Irvanda, "Optimalisasi Penyusunan Dan Pembuatan Laporan Untuk Mewujudkan Good Governance," *Jurnal Ilmiah Hospitality* 11, no. 1 (2022): Hal. 81–90.

¹³ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", (Jakarta: Kencana), 2014, Hal.118.

mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu peristiwa, dan tujuan. Pengamatan dilakukan dengan menggunakan alat rekam berupa foto untuk menangkap peristiwa yang terjadi dilapangan secara langsung.

Metode observasi digunakan untuk memungkinkan peneliti untuk secara pribadi mengalami dan mendokumentasikan semua fenomena yang terjadi pada subjek penelitian

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi dua arah. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara interviewer dengan informasi dan kegiatan yang dilakukan secara lisan. Peneliti dan informan saling berinteraksi, serta saling bertukar pesan.¹⁴ Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis alternatif jawabannya yang telah disiapkan.¹⁵ Penelitian ini menggunakan jenis wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur adalah pengumpulan data dimana dalam dibandingkan dengan wawancara terstruktur,

¹⁴ Yanti Yandri Kusuma, "Analisis Kesiapan Guru Kelas Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Tematik Di Masa Pandemi Covid-19 Di SD Pahlawan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2 (2021): Hal. 50–55.

¹⁵ Annisa Rizky Fadilla and Putri Ayu Wulandari, "Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data," *Mitita Jurnal Penelitian* 1, no. 3 (2023): Hal. 34–46.

pelaksanaannya lebih fleksibel. Tujuannya adalah untuk menemukan masalah secara terbuka. Di mana orang-orang yang diundang untuk wawancara diminta untuk memberikan pemikiran dan pendapat mereka.¹⁶ Peneliti melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah, wakil kurikulum, dan guru. Sehingga pada akhirnya dapat menemukan dan menghasilkan informasi data yang diinginkan.

Menurut Creswell sarana metodologi pertemuan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan narasumber yang akan menjawab pertanyaan penelitian.
- b. Menentukan pertanyaan penelitian yang akan dijawab dalam wawancara.
- c. Memilih format wawancara yang dapat memberikan informasi untuk menjawab pertanyaan penelitian.
- d. Saat wawancara, menggunakan metode pencatatan yang tepat.
- e. Membuat dan mengikuti pedoman wawancara.
- f. Mengembangkan pertanyaan wawancara lebih lanjut.
- g. Menentukan lokasi wawancara.
- h. Mendapatkan persetujuan di lokasi wawancara.

Mengikuti prosedur wawancara yang sesuai selama melakukan wawancara. Responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul

¹⁶ Sugiyono, “*Memahami Penelitian Kualitatif*”, (Bandung: Alfabeta), 2017, Hal.73.

data mencatatnya. Dengan wawancara terstruktur ini pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa pewawancara sebagai pengumpul data.¹⁷

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan rekaman peristiwa. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data yang sudah ada yang dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan data yang diperlukan peneliti. Dokumentasi yang digunakan oleh peneliti untuk melengkapi data yang dibutuhkan merujuk pada foto, video, film, memo, dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan.¹⁸

E. Teknik analisis data

Analisis data menurut Bogdan yaitu proses mencari dan menyusun data yang diperoleh secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.¹⁹ Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data menurut Miles & Huberman dalam pendekatan yang dijelaskan oleh Sugiyono. Pendekatan ini menekankan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara iteratif dan

¹⁷ Jhon W. Creswell, “*Penelitian Kualitatif & Desain Riset*”, Edisi ke-3, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar), 2015, Hal.227-231.

¹⁸ Albi Anggito & Johan Setiawan, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, (Jawa Barat: CV Jejak), 2018, Hal.146.

¹⁹ Arvian Yuli Arta, “*Manajemen Pelatihan Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional*”, (Tangerang Selatan: Pascal Books), 2022, Hal.57.

terus-menerus hingga selesai. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi.²⁰ Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data non statistik. Analisis ini digunakan untuk menganalisis jenis-jenis data yang bersifat kualitatif yang tidak bisa diukur dengan angka. Dalam menganalisis data-data yang bersifat kualitatif tersebut penulis menggunakan teknik analisis data di lapangan Model Miles and Huberman yaitu sebagai berikut:²¹

1. Reduksi data

Reduksi data (*data reduction*) adalah proses pemilihan atau penyaringan dari data yang telah didapatkan. Pada umumnya, data yang diperoleh pada saat di lapangan beragam dan juga banyak. Maka dilakukan pemilihan data untuk memfokuskan pada hal penting atau yang ingin diteliti. Reduksi data merupakan bagian dari analisis untuk menggolongkan serta menajamkan data dan membuang data yang tidak diperlukan. Hal ini dilakukan agar mempermudah proses selanjutnya yaitu penyajian data.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman mengatakan “*the*

²⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*”, 2017, Hal.246.

²¹ Hengki Wijaya, “Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi),” *Sekolah Tinggi Theologia Jaffray* 3, no. 1 (2018): Hal. 1–10.

most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.²²

Jadi dalam penelitian ini peneliti akan menyajikan data-data yang telah berhasil direduksi dengan menggunakan kata-kata dan bersifat narasi yang diharapkan akan dapat memudahkan informan untuk memahaminya.

3. Penarikan kesimpulan (*conclusion*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut *Miles and Huberman* adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.²³ Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Penulis menyimpulkan data dengan kalimat yang sistematis, singkat dan jelas. Yakni dari pengumpulan dan penyajian data yang telah dilakukan maka penulis memaparkan dan menegaskan dalam bentuk kesimpulan.

²² Pariang Sonang Siregar and Lia Wardani, "Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi Penilaian Autentik Di SD Negeri 003 Rambah," *Indonesian Journal of Basic Education* 1, no. 2 (2018): Hal. 9–14.

²³ Benny Benny et al., "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, vol. 3, 2021, Hal. 51–54.

Metode-metode yang telah dijelaskan di atas dapat digunakan untuk menggambarkan dan menguraikan bagaimana Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

F. Uji Keabsahan Data

Setelah data terkumpul maka penulis mengadakan analisis data. menurut pendapat Usman, analisis penelitian kualitatif merupakan suatu proses pengumpulan data berbarengan dengan analisis data.²⁴ Kadang-kadang kedua kegiatan tersebut berjalan berbarengan dan dilanjutkan dengan analisis terakhir setelah pengumpulan data selesai.

Maleong mengatakan bahwa triangulasi merupakan teknik pengukuran keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk kepastian pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain.²⁵ Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Penelitian menggunakan

²⁴ Meisya Widyasusanti, Iva Sarifah, and Herlina Usman, "Pengembangan Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Moodle Pada Materi Pecahan Senilai Kelas Iv Sekolah Dasar," *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 3, no. 1 (2022): Hal. 1–15.

²⁵ Lexy Meolong, *Buku Metodologi penelitian kualitatif*. (Bandung: Remaja Roda Karya, 2017), Hal. 330

observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang teliti dan terinci.²⁶

2. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber yaitu untuk mendapatkan sumber data dari sumber yang berbeda-beda dengan menggunakan teknik yang sama, dan dapat mengecek data yang telah didapatkan dari berbagai sumber.²⁷

3. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan waktu yang berbeda. Jika hasil pengujian mendapatkan data yang berbeda maka peneliti bisa melaksanakan pengujian secara berulang hingga memperoleh data yang pasti dan akurat.²⁸

²⁶ Andarusni Alfansyur and Mariyani Mariyani, “Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial,” *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no. 2 (2020): Hal. 146–50.

²⁷ Arnild Augina Mekarisce, “Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat,” *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): Hal. 145–51.

²⁸ Abdul Majid, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Penerbit Aksara Timur, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objek Wilayah Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

1. Sejarah Berdirinya Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Profil Madrasah Aliyah Barokah Al-Haromain tidak terlepas dari sejarah berdirinya Pondok Pesantren (Ponpes) Al-Haromain Desa Pulau Panggung Kec. Semende Darat Laut Kab. Muara Enim. Setelah lebih kurang 20 tahun pengembaraan ilmu di Tanah Jawa dan Makkah-Madinah, KH. Muhammad Dainawi yang lebih dikenal oleh Masyarakat Semende dengan Kiai Gerentam kembali ke tanah Semende. Kepulangan beliau tidak lepas dari permintaan bapak Sai Sohar Bupati Muara Enim Periode 1975-1985 untuk membangun basis pendidikan agama di tanah semende. Sekaligus atas permintaan dan dukungan para tokoh masyarakat Semende dan keluarga beliau.¹

Tepat di tahun 1983, Kiai Gerentam kembali ke Indonesia, tepatnya di desa Pulau Panggung, beliau mulai merintis dan mengupayakan pendidikan dan da'wah Islam. Dalam sekitar tanah Semende, secara kelembagaan beliau mendirikan Majelis-majlis Ta'lim, sebagai upaya mensosialisasikan niat baik ini. Pada tanggal 18 Oktober 1985 jalan terang untuk mewujudkan maksud di atas mulai nampak, diawali dengan wakaf sebidang tanah dari H. Abdus Shomad Bin H. Kohar (Alm) dengan luas sekitar 1,3 H yang berada 3,5 KM ke Utara

¹ Dokumen sekoah Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain 29 april 2025

dari desa Pulau Panggung, ibu kota kecamatan Semende Darat Laut dan sekitar 83 KM ke selatan dari kota Muara Enim, dengan santri pertama berjumlah 9 orang dan Ustadz-ustadzah berjumlah 4 orang serta langsung diasuh oleh KH. Muhammad Dainawi sendiri.

Berkat keuletan, ketekunan dan keikhlasan pengasuh pesantren dan segenap dewan asatizdah dan ustadzat setiap tahun Pondok Pesantren Al-Haramain mengalami kemajuan, baik dari jumlah para santri maupun sarana dan prasarana. Dan *-Alhamdulillah-*sampai pada tahun 1436 H atau 2015 M, jumlah santri dan santriwati mencapai 700 orang, yang berasal dari Provinsi Lampung, Bengkulu, Jambi dan Sumatera Selatan, dengan 50 tenaga pendidik dan pengajar baik Pesantren dan Madrasah, begitu juga di bidang lahan lokasi, fisik dan sarana prasarana, Pesantren telah memiliki 2 bangunan Masjid, 1 Mushallah, 5 gedung belajar, 3 gedung asrama, 1 ruang perpustakaan, 1 mini market, 3 ruang kantor, 1 ruang UKS, dan MCK yang memadai. Bahkan berkat bantuan Pemda Kabupaten Muara Enim, Pesantren telah membuka lahan baru sekitar 200 m ke selatan untuk lokasi asrama santri *Tahfidzul Quran* dan telah berdiri sebuah masjid mungil, 1 gedung asrama, MCK dan satu perumahan Pembina. Telah berdiri juga gedung *hibah*, sebagai lokasi Madrasah Ibtidaiyah Barakah Al-Haramain setara SD di bawah kurikulum Kemenag yang berlokasi sekitar 3 KM ke utara Pesantren di Dusun Karya Tani (Talang Gudang).

Selanjutnya demi mengikuti perkembangan dunia pendidikan dan membantu pemerintah menyukseskan wajib belajar, pada tahun 2003 Pondok Pesantren Al-Haramain membuka program formal Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah, serta pada tahun 2016, tepat pada tanggal 1 Agustus telah membuka Madrasah Ibtidaiyah dengan kurikulum Kemenag, yang 95% santri-santriwati Pesantren terdaftar sebagai siswa-siswinya. Berkat ridho Allah -*Subhanahu Wa Ta'ala*- dan ketekunan pengurus, Madrasah Tsanawiah dan Aliyah Barokah Al-Haramain telah mendapat Akreditasi B dan telah mewisuda para alumni yang telah melanjutkan pendidikan formal di berbagai Universitas negeri, Perguruan Tinggi se-Indonesia, pendidikan Kepolisian atau pendidikan TNI. Sementara Madrasah Ibtidaiyah Barokah Al-Haramain pada angkatan pertama terdaftar 6 siswa serta pada angkatan kedua telah terdaftar 18 siswa-siswi.

Dari tahun ke tahun jumlah santri maupun siswa baru Madrasah Aliyah Barokah Al-Haromain semakin meningkat. Hingga pada tahun pelajaran 2023/2024 ini jumlah santri Ponpes Al-Haromain berjumlah lebih kurang 1.000 orang, termasuk di dalamnya siswa Madrasah Aliyah yang berjumlah 371 orang.

Tabel 4.1 Nama-nama Kepemimpinan Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Dari Tahun 2003 – sekarang

No	Nama Kepala Sekolah	Tahun Jabatan
1	Kh. Muhammad Dainawi	2003 – 2015
2	Ahmad Mujtaba, S.E.S. Th. I	2015 – 2024
3	H. Aunu Athaillah, S.H.	2024 – Sekarang

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah

a. Visi

Terwujudnya peserta didik yang "Kasmaran berilmu pengetahuan".

Berkarakter - Santun - Gemar Kaizen - bekerja keras - islami - selalu ingin maju - pembelajar sepanjang hayat- gesit - terampil - humanis.

b. Misi

- 1) Menanamkan nilai-nilai islami yang unggul dalam akhlak, pembuatan, sikap, dan pikiran.
- 2) Mengembangkan pembelajaran kolaboratif, menyenangkan, kreatif, kritis, kompetitif dan relevan dengan kehidupan kekinian.
- 3) Mendorong siswa untuk menemukan potensi dirinya sendiri dan membantu mengembangkannya
- 4) Mewujudkan nilai-nilai standar nasional pendidikan dalam sendi-sendi pembelajaran

- 5) Mendorong sistem teknologi informasi untuk masuk kedalam school management system

c. Tujuan :

Sesuai dengan fungsinya Madrasah Aliyah Barakah Al-Haromain;

- 1) Berdasarkan Undang-Undang No.2/1982 tentang system pendidikan nasional adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas yang berciri khas Agama Islam
- 2) Keputusan Menteri Agama No. 372, 373, 374 tahun 1993 tentang kurikulum pendidikan dasar berciri khas agama Islam maka Madrasah Aliyah Barokah Al-Haromain mempunyai tujuan mengembangkan serta mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional berfungsi menyelenggarakan Pendidikan Tingkat Atas untuk melayani kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang berakhlakul karimah, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT serta mempertebal semangat kebangsaan dan cinta Tanah Air.

3. Profil Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Tabel 4.2 Profil Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Nama Madrasah	Madrasah Aliyah Barokah Al-Haromain
Alamat	Pulau Panggung Kecamatan Semende Darat Laut Kab. Muara Enim
Telp.	08194813984/ 081367177408
Status Madrasah	Terakreditasi B
Nomor SK Izin operasional	Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 898 Tahun 2017
Tanggal SK Izin Operasional	12 September 2017
Nama Badan Yang Mengelola	Pondok Pesantren Al-Haromain
(Khusus/ Swasta)	Swasta
Nomor Statistik Madrasah	131216030007
NPSN	69753646
Waktu Belajar	Siang, Sore : Pukul 12.45-17.30 satu jam pelajaran 45`
Nama Kepala Madrasah	H. Aunu ATaillah,S.H.
Status	Non PNS
Pend.Terakhir	S-1

4. Data tanah dan bangunan

a) Tanah

- 1) Luas Tanah seluruhnya : ± 8 ha dibangun 6 ha
- 2) Sisa masih dapat dibangun : 2 ha
- 3) Status tanah 1. Hak Milik: 3 ha sertifikat nomor :
2. Akte wakaf : 5 ha sertifikat nomor :520.I/150/26/1994
3. Hak Pakai :-

b) Data Bangunan

- 1) Bangunan 15 unit, luas seluruhnya 580 m² status : milik sendiri

Gedung tersebut dibangun tahun 1985, 2004 terdiri dari :

- R. B = 12 buah luas seluruhnya = 336 m²
- R. Kantor = 1 buah - R. Guru = 1 buah
- R. KS = 1 buah - R. Perpustakaan = 1 buah
- R. Labor Komputer = 1 buah - R. UKS = 1 buah
- WC = 5 buah - Kamar Mandi = 1 buah

- c) Bangunan semi permanen 5 unit unit, luas 280 m² status : milik sendiri dibangun tahun 1985 terdiri dari :

- R. Belajar = 3 buah luas 168m²
- R. Guru = 1 buah - R. Kantor = 1 buah
- R. Kepsek = -

5. Data guru

Tabel 4.3 data guru Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

NO	NAMA	L/P	JABATAN	MAPEL YANG DIAMPUH
1	AUNU ATHAILLAH,S.H.I	L	KEPALA MADRASAH	-
2	AHMAD MUJTABA, S.E.S. Th. I	L	GURU MAPEL	SOSIOLOGI
3	IMAM HAROMAIN	L	GURU MAPEL	BAHASA ARAB/FIKIH
4	YASSER AZKA ULIL ABAB, S. T	L	WAKA KURIKULUM	INFORMATIKA
5	MAYSURA, S. Pd. I	P	WAKA KESISWAAN	AL-QURAN HADITS
6	DESI HASNAH, S. H	P	GURU MAPEL	SOSIOLOGI / PPKN
7	SITI ASNAH, S. Ag	P	WAKA SARPRAS	BAHASA ARAB
8	INDAH PERMATA SARI, S. Pd	P	GURU MAPEL	FISIKA / KIMIA/MTK
9	INDAH LATIFAH, S.H	P	GURU MAPEL	KEWIRAUSAHAAN
10	SEPTA HERYANI,S.Pd.	P	GURU MAPEL	SENI BUDAYA
11	FITRI JUMRAHANA, S. Pd .I	P	GURU MAPEL	AKIDAH AKHLAK
12	GUSTINA ZALMIANTI, S. Pd	P	GURU MAPEL	BAHASA INGGRIS
13	HAKIMUDIN, S, Pd. I	L	GURU MAPEL	SKI

14	MADANIL MUBAROK, S.H	L	GURU MAPEL	KEWIRAUSAHAAN
15	AZIZAH, S. Pd	P	GURU MAPEL	BAHASA INGGRIS
16	ILHAM EFENDI, S. Hum	L	GURU MAPEL	SEJARAH
17	ELVINA KAMILIA ULFA,S.Pd.	P	GURU MAPEL	BAHASA INGGRIS
18	M. DAHLAN AJIB,S.Pd.	L	GURU MAPEL	PJOK
19	VERA DWI GUSMAWATI,S.E	P	GURU MAPEL	MATEMATIKA
20	IKA YULI SUDARYATI,S.Pd.	P	GURU MAPEL	BIOLOGI
21	ELIANAH,S.Pd.	P	GURU MAPEL	BAHASA INDONESIA
22	RENI DARA RIZKI,S.Pd.	P	GURU MAPEL	BAHASA INDONESIA
23	RINI ANGGRAINI,S.Pd.	P	GURU MAPEL	GEOGRAFI
24	ROHMILAWATI,S.Pd .	P	GURU MAPEL	EKONOMI
25	ZERTA PRATIWI, S. Pd	P	KAUR TU	
26	SHIBGHATUN NI'MAH	P	BENDAHAR A	
27	NISA RARASANTI,S.Kom	P	STAF TU	
28	ANI ZALEHA,S.E	P	STAF TU	
29	MASAMAH	P	STAF TU	

6. Data Siswa

Tabel 4.4 data siswa Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

Kelas	Awal Bulan			Siswa Masuk			Siswa Keluar			Akhir Bulan		
	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
X	48	70	118	48	70	118	0	0	0	48	70	118
XI	51	81	132	51	81	132	0	0	0	51	81	132
XII	42	79	121	42	79	121	0	0	0	42	79	121
Jumlah	141	230	371	141	230	371	0	0	0	141	230	371

B. Hasil penelitian

Pada bab IV ini menguraikan temuan penelitian yang didapatkan di lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk memperoleh informasi gambaran, peneliti mengajukan pertanyaan untuk beberapa informan yaitu Kepala Sekolah, Guru, Tata Usaha (TU) dan siswa.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan. Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan kepada Kepala Sekolah, Dewan guru diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan

wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabanya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi.

1. Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar merupakan serangkaian perencanaan, tindakan, dan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensi guru agar dapat memberikan proses pembelajaran yang efektif, profesional, dan berkualitas.

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses awal dalam manajemen untuk menentukan tujuan dan menyusun langkah strategis secara sistematis. Dalam konteks sekolah, perencanaan dilakukan kepala sekolah untuk menetapkan visi, misi, program kerja, dan strategi peningkatan mutu. Tujuannya agar seluruh kegiatan sekolah berjalan terarah, terukur, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

”Perencanaan dalam meningkatkan kualitas guru dilakukan secara strategis dan terstruktur melalui penyusunan program tahunan pembinaan seperti pelatihan, supervisi, dan bimbingan teknis. Selaku kepala sekolah saya juga mengidentifikasi kebutuhan guru berdasarkan evaluasi dan observasi, serta menjadwalkan kegiatan seperti MGMP dan pelatihan kurikulum. Fokus utama dalam perencanaan ini diarahkan pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional agar guru mampu mengajar secara efektif dan inovatif.”¹

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar menurut kami para guru dirasakan terstruktur dan mendukung. Apabila guru dilibatkan dalam penyusunan program kerja, mendapat jadwal pelatihan serta evaluasi rutin, dan difasilitasi forum diskusi antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan eksternal guna mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.”²

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh ibu

Masamah selaku staf Tata Usaha mengatakan bahwa :

“Menurut saya sebagai staf Tata Usaha (TU), perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru sangat terkoordinasi dengan administrasi sekolah. Program pembinaan guru dimasukkan dalam Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS), TU dilibatkan dalam penyusunan jadwal dan pengelolaan dokumen, serta membantu logistik kegiatan. Kepala sekolah juga selalu

¹ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

² Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

menyampaikan rencana pembinaan secara terencana dan tepat waktu.”³

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan secara strategis dan terstruktur. Kepala sekolah menyusun program pembinaan tahunan, mengidentifikasi kebutuhan guru, serta menjadwalkan pelatihan dan supervisi. Guru merasa dilibatkan dan didukung melalui pelatihan rutin dan forum diskusi. Staf TU menyatakan bahwa perencanaan terkoordinasi dengan baik dalam RAPBS dan didukung administrasi secara teknis.

Pernyataan di atas di kuatkan kembali oleh teori Menurut George R. Terry, perencanaan adalah pemilihan dan penetapan tujuan organisasi serta penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.⁴

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses manajemen yang bertujuan untuk mengatur dan membagi tugas, tanggung jawab, serta wewenang kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi

³ Wawancara dengan Ibu Masamah selaku staf TU Madrasah Aliyah, Pulau Pangung, 20 Mei 2025

⁴ George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1972), Hal. 102.

agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang pengorganisasian guru untuk pembelajaran efektif di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan guru sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing agar proses belajar mengajar berjalan optimal. Selain itu, guru-guru dikelompokkan dalam tim atau forum seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk meningkatkan kolaborasi dan pertukaran metode pembelajaran. Saya juga memastikan setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, baik dalam pengajaran maupun kegiatan tambahan seperti pembinaan ekstrakurikuler dan kegiatan keagamaan.”⁵

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh Maysura selaku Guru mengatakan bahwa :

“Saya selaku guru menyampaikan bahwa kepala sekolah melakukan pengorganisasian dengan jelas dan terstruktur, mulai dari penjadwalan mengajar, pembagian tugas piket, hingga pelibatan dalam kegiatan sekolah. Kami sebagai guru juga diberi ruang untuk berkolaborasi dan saling mendukung, terutama melalui forum diskusi dan kegiatan pembinaan bersama. Hal ini membuat guru merasa memiliki arah kerja yang jelas dan merasa dihargai dalam proses peningkatan mutu pembelajaran.”⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan

⁵ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

⁶ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

bahwa, Pengorganisasian guru untuk pembelajaran efektif di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan secara terstruktur oleh kepala sekolah dengan menempatkan guru sesuai kompetensi, membentuk tim seperti MGMP, serta membagi tugas mengajar dan kegiatan tambahan secara jelas. Guru merasa dilibatkan, diberi ruang kolaborasi, dan memiliki arah kerja yang mendukung pembelajaran efektif.

Pernyataan di atas senada dengan temuan teori Menurut Koontz dan O'Donnell, pengorganisasian adalah proses penetapan struktur peran, tugas, dan hubungan dalam suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efisien.⁷ Dalam pendidikan, kepala sekolah bertugas membentuk struktur kerja yang mendukung tercapainya peningkatan profesionalisme guru.

c. Penggerakan

Penggerakan (*Actuating*) merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menggerakkan, memotivasi, dan membimbing seluruh anggota organisasi agar melaksanakan tugasnya dengan semangat dan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang cara kepala sekolah

⁷Koontz, Harold & O'Donnell, Cyril. *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. (New York: McGraw-Hill, 1976), Hal. 325.

memotivasi dan menggerakkan guru di Madrasah Aliyah Barokah

Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

”Motivasi dan pengarahan guru dilakukan melalui pendekatan persuasif dengan memberi apresiasi kepada guru berprestasi, melakukan pembinaan rutin, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan. Tujuannya agar guru merasa dihargai dan lebih semangat dalam menjalankan tugas.”⁸

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh

Maysura selaku Guru mengatakan bahwa :

“Kepala sekolah aktif memotivasi guru dengan memberikan dukungan moral, kesempatan mengikuti pelatihan, kata-kata penyemangat, serta membina hubungan yang terbuka. Guru juga didorong untuk berinovasi dan mencoba metode mengajar yang baru, sehingga merasa dihargai dan lebih percaya diri.”⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, Penggerakan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan melalui pendekatan persuasif yang menekankan pada pembinaan, motivasi, dan keteladanan. Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru berprestasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta rutin membina dan memberi semangat kepada guru. Selain itu, guru diberi kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan didorong untuk berinovasi dalam mengajar. Upaya ini membuat guru merasa

⁸ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

⁹ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

dihargai, percaya diri, dan termotivasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pernyataan di atas senada dengan temuan teori menurut George R. Terry menyatakan bahwa penggerakan (*actuating*) adalah usaha untuk menyebabkan semua anggota kelompok bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan yang telah dirancang.¹⁰ Ini menekankan pentingnya kepala sekolah dalam mendorong dan membimbing guru agar mampu menjalankan tugas secara maksimal.

d. Pengawasan

Pengawasan (*Controlling*) merupakan fungsi manajemen untuk memantau dan mengevaluasi agar semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah melakukan pengawasan dengan mengamati kinerja guru, memastikan pelaksanaan pembelajaran sesuai program, memberi umpan balik, serta menindaklanjuti hasil evaluasi melalui bimbingan atau pelatihan. Hal ini bertujuan menjaga dan meningkatkan mutu pembelajaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang bentuk pengawasan

¹⁰George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1972), Hal. 451.

terhadap kualitas mengajar guru di Madrasah Aliyah Barokah Al

Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

”Pengawasan dilakukan secara rutin dan bertahap melalui supervisi kelas, evaluasi administrasi pembelajaran, pemberian umpan balik setelah observasi, serta pemantauan kehadiran dan kedisiplinan guru. Tujuannya adalah untuk memastikan mutu mengajar guru terus meningkat secara berkelanjutan.”¹¹

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh

Maysura selaku Guru mengatakan bahwa :

”Pengawasan kepala sekolah dilakukan secara terbuka dan membangun melalui kunjungan kelas, diskusi setelah observasi, serta evaluasi bersama dalam forum guru. Pengawasan ini lebih bersifat pembinaan, bukan kontrol, sehingga membantu guru berkembang dan memperbaiki proses mengajarnya.”¹²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, pengawasan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan secara rutin, terbuka, dan membangun. Melalui supervisi kelas, evaluasi administrasi, serta diskusi dan umpan balik, kepala sekolah memastikan mutu mengajar guru terus meningkat. Pengawasan ini berfokus pada pembinaan, sehingga guru merasa terbantu dalam mengembangkan dan memperbaiki proses pembelajaran.

¹¹ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

¹² Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

Pernyataan di atas senada dengan temuan Teori menurut George R. Terry menyebut pengawasan sebagai proses untuk menentukan apa yang sedang dicapai, membandingkannya dengan standar, dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan.¹³ Artinya, pengawasan adalah instrumen untuk menjamin efektivitas pelaksanaan strategi pendidikan, termasuk pengajaran oleh guru.

2. Peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya kolaboratif dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim.

Peran kepala sekolah dalam menerapkan budaya kolaboratif adalah upaya membangun lingkungan kerja yang terbuka dan saling mendukung, dengan melibatkan guru, staf, dan siswa dalam setiap proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pendidik, motivator dan fasilitator.

- a. Pendidik

Kepala sekolah sebagai pendidik berperan menciptakan iklim belajar yang kondusif, membimbing guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta menjadi teladan dalam sikap, kedisiplinan, dan profesionalisme. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong peningkatan kompetensi guru

¹³George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood: Richard D. Irwin, Inc., 1972), Hal. 482.

melalui pelatihan dan pembinaan, sehingga kualitas proses belajar mengajar dapat terus ditingkatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, peran kepala sekolah sebagai pendidik di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.

Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Sebagai tenaga pendidik, saya berusaha menciptakan iklim belajar yang kondusif di madrasah. Hal ini dilakukan dengan membimbing guru dalam penyusunan RPP, pemilihan metode pembelajaran, serta memberikan arahan dalam penggunaan media pembelajaran. Kepala sekolah juga berperan menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas.”¹⁴

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

”Menurut saya kepala sekolah sering memberikan bimbingan serta masukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun KKG/MGMP agar kompetensi mengajarnya meningkat. Selain itu, kepala sekolah dinilai memberikan motivasi dan contoh nyata dalam profesionalisme, sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar.”¹⁵

Ibu Masamah selaku tata usaha juga mengatakan bahwa:

”Menurut saya menilai kepala sekolah sebagai pendidik bukan hanya membimbing guru, tetapi juga memberi arahan dan pembinaan kepada seluruh warga sekolah, termasuk pegawai tata usaha. Kepala sekolah mengajarkan pentingnya kedisiplinan, kerjasama, serta tanggung jawab dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di madrasah. Dengan demikian, kepala sekolah dipandang mampu

¹⁴ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

¹⁵ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

menjadi figur pendidik bagi semua unsur yang ada di sekolah.”¹⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain maka dapat disimpulkan bahwa, kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, yaitu melalui bimbingan, teladan, dan pembinaan terhadap guru, staf tata usaha, maupun siswa. Peran ini berdampak positif terhadap peningkatan kualitas mengajar guru dan kinerja seluruh warga sekolah.

b. Manajer

Kepala sekolah bertugas merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya sekolah. Misalnya mengatur tenaga pendidik, sarana prasarana, serta anggaran agar semuanya berjalan efektif sesuai visi dan misi sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, peran kepala sekolah sebagai manajer di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

”Sebagai manajer saya bertugas merencanakan program sekolah, mengatur pembagian tugas guru dan staf, serta mengelola sarana prasarana agar dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, kepala sekolah menekankan pentingnya

¹⁶ Wawancara dengan Ibu Masamah selaku tata usaha Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 20 Mei 2025

koordinasi, rapat rutin, serta evaluasi berkala agar semua kegiatan di madrasah berjalan sesuai rencana.”¹⁷

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah cukup terampil dalam mengorganisasi tugas dan tanggung jawab, sehingga beban kerja lebih jelas dan terarah. Kepala sekolah juga aktif memberikan arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya. Menurut guru, keberadaan kepala sekolah sebagai manajer membuat proses pembelajaran lebih tertib dan terkoordinasi.”¹⁸

Ibu Masamah selaku staf tata usaha juga mengatakan bahwa:

”Kepala sekolah selalu memberi petunjuk yang jelas mengenai administrasi sekolah, mengatur sistem kerja, serta memastikan sarana administrasi tersedia dan digunakan secara efektif. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kerja secara rutin sehingga staf tata usaha merasa lebih terarah dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.”¹⁹

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain maka dapat disimpulkan bahwa, peran kepala sekolah sebagai manajer dengan baik, yaitu melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan program sekolah. Peran ini berdampak pada meningkatnya efektivitas pembelajaran, tertibnya administrasi, serta terwujudnya manajemen sekolah yang lebih terarah dan efisien.

c. Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator berperan memberikan dorongan, semangat, dan penghargaan kepada guru, siswa, serta tenaga kependidikan. Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman, menumbuhkan disiplin dan komitmen, serta

¹⁷ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

¹⁹ Wawancara dengan Ibu Masamah selaku tata usaha Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 20 Mei 2025

memberikan reward atas prestasi, sehingga semua warga sekolah termotivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.

Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Sebagai motivator, saya berusaha menumbuhkan semangat kerja guru, siswa, maupun staf dengan cara memberikan penghargaan, dorongan, dan apresiasi terhadap prestasi yang dicapai. Saya sebagai kepala sekolah juga berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman sehingga semua warga sekolah merasa betah dan termotivasi untuk berbuat lebih baik.”²⁰

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Selaku guru saya menilai bahwa kepala sekolah sering memberikan motivasi baik secara langsung melalui pengarahan, maupun secara tidak langsung dengan teladan kedisiplinan dan kerja keras. Kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada guru untuk terus mengembangkan diri, misalnya dengan mengikuti pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran.”²¹

Ibu Masamah selaku staf tata usaha juga mengatakan bahwa:

“Menurut saya kepala sekolah selalu memberikan dorongan agar staf bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kekeluargaan, menghargai kinerja pegawai, serta memberikan motivasi agar mereka merasa bagian penting dari keberhasilan sekolah.”²²

²⁰ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

²¹ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

²² Wawancara dengan Ibu Masamah selaku tata usaha Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 20 Mei 2025

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain maka dapat disimpulkan bahwa, peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain diwujudkan melalui pemberian semangat, penghargaan, dan teladan positif. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru, staf tata usaha, serta semangat belajar siswa, sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai lebih optimal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru adalah berbagai unsur atau kondisi, baik yang berasal dari dalam diri guru (internal) maupun dari lingkungan sekitarnya (eksternal), yang dapat mendorong, mendukung, atau menghambat kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran yang efektif, profesional, dan bermakna.

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana sekolah adalah semua fasilitas fisik yang disediakan oleh sekolah untuk menunjang proses pembelajaran dan kegiatan pendidikan lainnya agar berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, kendala sarana dan prasarana yang dihadapi guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Menurut saya selaku kepala sekolah, Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain masih menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, seperti kurangnya media pembelajaran berbasis teknologi (proyektor dan komputer), ruang kelas yang belum ideal, serta laboratorium dan perpustakaan yang belum memadai. Kepala sekolah menyatakan bahwa meskipun kondisi terbatas, sekolah tetap berupaya maksimal mendukung proses pembelajaran.”²³

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Keterbatasan sarana menghambat kreativitas mengajar, seperti kurangnya alat peraga, media digital, dan ruang praktik. Guru sering mengajar secara sederhana karena fasilitas belum memadai, padahal siswa membutuhkan pembelajaran yang lebih visual dan interaktif.”²⁴

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh

Hujjatul Ilmah selaku siswi kelas XI mengatakan bahwa :

“Menurut saya, keterbatasan sarana membuat pembelajaran kurang menarik karena guru tidak dapat menggunakan media interaktif. Ruang kelas juga terasa kurang nyaman, dan siswa kesulitan mengakses sumber belajar tambahan seperti buku dan internet, sehingga proses belajar menjadi membosankan.”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, Keterbatasan sarana dan prasarana di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain menjadi kendala dalam mendukung proses pembelajaran yang optimal. Kepala sekolah mengakui kurangnya fasilitas seperti proyektor, komputer, ruang kelas yang layak, serta

²³ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

²⁴ Wawancara dengan Ibu Maisyura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

²⁵ Wawancara dengan Hujjatul Ilmah selaku siswi Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 21 Mei 2025

laboratorium dan perpustakaan. Guru merasakan hambatan dalam mengajar secara kreatif karena minimnya alat peraga dan ruang praktik. Sementara itu, siswa merasa pembelajaran kurang menarik dan sulit berkembang karena terbatasnya akses terhadap media pembelajaran dan sumber belajar tambahan. Meskipun demikian, sekolah tetap berupaya memaksimalkan proses belajar dengan fasilitas yang ada.

- b. Motivasi guru adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan tugas mengajarnya dengan semangat, tanggung jawab, dan keinginan untuk terus berkembang demi mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, Sejauh mana motivasi guru dalam mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Motivasi guru dalam mengajar cukup tinggi. Hal ini terlihat dari keseriusan mereka dalam merancang pembelajaran, kedisiplinan dalam mengajar tepat waktu, serta semangat mengikuti pelatihan meskipun menghadapi keterbatasan sarana.”²⁶

Ibu Maisyurah selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Motivasi mengajar didorong oleh keinginan melihat siswa berhasil, dukungan kepala sekolah, dan rasa tanggung jawab sebagai pendidik. Meskipun terkadang menurun karena

²⁶ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

keterbatasan fasilitas dan beban kerja, komitmen untuk mengajar tetap kuat.”²⁷

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh

Hujjatul Ilma selaku siswi kelas XI mengatakan bahwa :

“Saya sebagai seorang siswa merasakan bahwa guru mengajar dengan semangat dan serius, meskipun ada keterbatasan. Beberapa guru terlihat sangat antusias dan mampu memotivasi siswa, namun ada juga yang mengajar dengan cara yang sama berulang kali karena keterbatasan media.”²⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, Motivasi guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain tergolong tinggi, ditandai dengan keseriusan dalam merancang pembelajaran, kedisiplinan mengajar, serta semangat mengikuti pelatihan meskipun dengan keterbatasan sarana. Guru terdorong oleh keinginan melihat siswa berhasil, dukungan kepala sekolah, dan rasa tanggung jawab sebagai pendidik. Meskipun ada tantangan seperti keterbatasan fasilitas dan beban kerja, semangat dan komitmen guru dalam mengajar tetap terjaga dan dirasakan langsung oleh siswa melalui proses pembelajaran yang antusias.

Pernyataan di atas senada dengan temuan Menurut Syarifuddin, pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai komponen seperti guru, siswa, kurikulum, serta sarana dan

²⁷ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

²⁸ Wawancara dengan Hujjatul Ilma selaku siswi Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 21 Mei 2025

prasarana yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁹ Jika salah satu komponen, seperti sarana dan prasarana, tidak berfungsi optimal, maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara efektif.

c. Inovasi metode mengajar

Inovasi metode mengajar merupakan suatu upaya pembaharuan atau pengembangan dalam cara seorang guru menyampaikan materi pelajaran agar proses belajar menjadi lebih efektif, menarik, dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadz Aunu Athaillah selaku Kepala Sekolah tentang, metode mengajar yang variatif dan inovatif di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain. Terdapat dalam kutipan wawancara berikut:

“Guru berusaha menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif meskipun fasilitas terbatas. Guru didorong untuk tidak hanya berceramah, tetapi juga menerapkan diskusi, tanya jawab, presentasi, dan media sederhana guna meningkatkan semangat belajar siswa.”³⁰

Ibu Maysura selaku guru juga mengatakan bahwa:

“Sebagai seorang guru saya berusaha menggunakan metode mengajar yang variatif seperti diskusi, bermain peran, dan tanya jawab interaktif agar siswa lebih aktif. Namun,

²⁹ Syarifuddin, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hal. 65.

³⁰ Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 28 April 2025

keterbatasan alat dan waktu masih menjadi hambatan dalam berinovasi secara maksimal.”³¹

Hal tersebut juga senada dengan apa yang dikatakan oleh

Hujjatul Ilma selaku siswi kelas XI mengatakan bahwa :

“Menurut saya sebagian guru sudah menggunakan metode mengajar yang menarik seperti diskusi dan presentasi, namun masih ada yang dominan menggunakan ceramah. Siswa berharap pembelajaran lebih bervariasi agar tidak membosankan.”³²

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di Madrasah Aliyah Barokah al haromain maka dapat disimpulkan bahwa, Inovasi metode mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain telah diupayakan oleh para guru meskipun masih menghadapi keterbatasan sarana. Guru berusaha menerapkan metode yang variatif seperti diskusi, tanya jawab, presentasi, dan bermain peran untuk menciptakan pembelajaran yang lebih aktif dan menarik. Kepala sekolah mendorong guru untuk terus berinovasi, sementara siswa mulai merasakan manfaat variasi metode mengajar namun berharap lebih banyak pembaruan agar suasana belajar tidak monoton. Upaya inovasi ini menunjukkan adanya komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman.

³¹ Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 11 Mei 2025

³² Wawancara dengan Hujjatul Ilma selaku siswi Madrasah Aliyah, Pulau Panggung, 21 Mei 2025

Pernyataan di atas senada dengan temuan teori Menurut Everett M. Rogers, inovasi adalah suatu ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok dan disebarluaskan melalui proses komunikasi.³³ Dalam dunia pendidikan, guru sebagai agen perubahan harus mampu mengadopsi dan mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif sesuai dengan konteks kelas dan karakteristik siswa.

C. Pembahasan Temuan

1. Strategi manajemen kepala sekolah

Strategi manajemen kepala sekolah merupakan upaya terpadu dan berkesinambungan dalam mengelola dan memberdayakan guru serta tenaga kependidikan. Keberhasilan strategi ini sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen secara tepat dan responsif terhadap kebutuhan sekolah. Dengan strategi manajemen yang efektif, kualitas pembelajaran dapat meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Strategi adalah rencana rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang atau pendek, analisis lingkungan atau situasi yang terlibat, pemilihan langkah-langkah terbaik untuk mencapai tujuan tersebut, serta alokasi sumber daya yang diperlukan. Kesimpulan dari pengertian strategi adalah bahwa ini merupakan sebuah perencanaan yang disusun secara

³³ Everett M. Rogers, *Diffusion of Innovations*, (New York: Free Press, 2003), Hal. 12.

sistematis untuk membimbing tindakan dan keputusan guna mencapai tujuan yang diinginkan.³⁴

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam manajemen kepala sekolah. Tanpa perencanaan yang matang, kegiatan pendidikan akan berjalan tanpa arah yang jelas. Oleh karena itu, perencanaan harus disusun secara rasional, partisipatif, dan berorientasi pada tujuan peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah yang mampu merancang perencanaan yang baik akan lebih mudah dalam mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi seluruh komponen sekolah secara terarah dan berkelanjutan.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa perencanaan peningkatan kualitas guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan secara sistematis melalui program tahunan seperti pelatihan, supervisi, dan bimbingan teknis. Hal ini sesuai dengan teori Engkoswara dan Komariah bahwa perencanaan adalah menetapkan keputusan yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai. Temuan ini sejalan dengan penelitian di MIN 04 Kepahiang yang menunjukkan bahwa kepala madrasah fokus pada peningkatan kompetensi

³⁴ Oktori A Riyan, "Strategi Siswa Pada Kurikulum 2013 Kelas IV SDN Rejang Lebong," 2024.

profesional guru. Dan temuan ini juga senada dengan teori Menurut Bass dan Avolio pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama di atas kepentingan pribadi, melalui pemberian visi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks ini, kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran.³⁵

Pendapat di atas juga dikuatkan oleh teori George R. Terry, perencanaan adalah pemilihan dan penetapan tujuan organisasi serta penentuan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya.

Menurut Soekanto perencanaan adalah proses sosial yang terjadi dalam masyarakat, yang ditujukan untuk mengorganisasikan perubahan dengan cara tertentu.

Sekolah merupakan suatu lembaga tempat terselenggaranya pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman dan aman dengan dilakukannya pengawasan dan evaluasi menyeluruh terkhususnya pada tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga harus mampu mengemban tugas dan tanggung jawab maka dari itu diperlukannya

³⁵ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

kemampuan agar dapat mewujudkan tercapainya³⁶ tujuan dari sekolah tersebut

Jadi perlu adanya perencanaan Strategi manajemen kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan guru serta tenaga kependidikan secara berkesinambungan agar mencapai tujuan bersama.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan langkah penting dalam manajemen sekolah yang memastikan semua sumber daya manusia bekerja sesuai peran dan fungsinya. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengorganisasi guru dan staf secara tepat agar seluruh program pendidikan dapat dilaksanakan secara maksimal dan terkoordinasi.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan guru sesuai bidang keahlian serta membentuk MGMP internal. Teori Henry Fayol menekankan bahwa penempatan sesuai kompetensi adalah kunci efektivitas organisasi. Hal ini juga tercermin dalam pembagian tugas dan pelibatan guru secara terstruktur di Madrasah Aliyah Barokah.

³⁶ Hamengkubuwono et al, —Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru,|| Jurnal IDAARAH III, no. 2 (2019).

Pendapat di atas juga dikuatkan oleh teori Menurut Koontz dan O'Donnell, pengorganisasian adalah proses penetapan struktur peran, tugas, dan hubungan dalam suatu organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efisien. Dalam pendidikan, kepala sekolah bertugas membentuk struktur kerja yang mendukung tercapainya peningkatan profesionalisme guru.

Jadi perlu adanya pengorganisasian strategi manajemen kepala sekolah dalam proses struktur peran dan tugas secara efisien dan peran kepala sekolah sangat penting dalam mendukung tercapainya profesionalisme guru.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan inti dari kepemimpinan kepala sekolah dalam memobilisasi seluruh sumber daya manusia di sekolah. Dengan pendekatan yang komunikatif, persuasif, dan inspiratif, kepala sekolah dapat menggerakkan guru dan staf untuk bekerja secara aktif, ikhlas, dan profesional demi kemajuan pendidikan.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa kepala sekolah memotivasi guru melalui pendekatan persuasif, pemberian apresiasi, dan keteladanan. Ini sesuai dengan teori motivasi Maslow tentang aktualisasi diri. Penelitian di SMA 4 Merangin juga menegaskan

pentingnya motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan semangat kerja guru.

Pernyataan di atas senada dengan temuan teori menurut George R. Terry menyatakan bahwa penggerakan (*actuating*) adalah usaha untuk menyebabkan semua anggota kelompok bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan yang telah dirancang. Ini menekankan pentingnya kepala sekolah dalam mendorong dan membimbing guru agar mampu menjalankan tugas secara maksimal.

Jadi perlu adanya penggerakan agar dapat mendorong guru agar semangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan bersama maka dari itu perlu peran kepala sekolah dalam menekankan pentingnya mendorong semangat para guru agar dapat termotivasi menjadi lebih baik lagi.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajerial penting dalam dunia pendidikan yang dilakukan kepala sekolah untuk menjamin tercapainya mutu pembelajaran. Dengan pengawasan yang terarah dan bersifat membina, kepala sekolah dapat membantu guru berkembang dan memastikan seluruh proses pendidikan berjalan optimal dan bertanggung jawab.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa pengawasan dilakukan melalui

supervisi kelas, evaluasi administrasi, dan pemberian umpan balik. Ini sesuai dengan teori Stoner & Freeman bahwa pengawasan bertujuan memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan. Kepala sekolah menerapkan pendekatan pembinaan, bukan penghakiman.

Pendapat di atas dikuatkan kembali dengan temuan Teori menurut George R. Terry menyebut pengawasan sebagai proses untuk menentukan apa yang sedang dicapai, membandingkannya dengan standar, dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan. Artinya, pengawasan adalah instrumen untuk menjamin efektivitas pelaksanaan strategi pendidikan, termasuk pengajaran oleh guru.

Jadi perlu adanya pengawasan untuk melihat proses yang sedang dituju dan melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan agar suatu yang dicapai berjalan dengan baik tentunya peran kepala sangat penting dalam pengawasan.

2. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain telah menjalankan perannya dalam menerapkan budaya kolaboratif melalui peran sebagai pendidik, motivator, dan fasilitator. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang menegaskan bahwa kepala sekolah merupakan figur sentral yang berperan sebagai edukator, motivator, fasilitator, sekaligus pemimpin dalam menggerakkan

seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 61,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas mengajar guru.³⁷

a. Sebagai Pendidik

Kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain berperan sebagai pendidik dengan menciptakan iklim belajar yang kondusif, memberi arahan langsung kepada guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran, pemilihan metode, hingga penggunaan media. Kepala sekolah juga menjadi teladan dalam kedisiplinan, mendorong guru mengikuti pelatihan maupun KKG/MGMP, serta membina staf TU. Hal ini sejalan dengan penelitian Laily yang menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru. Dampaknya, kompetensi guru semakin meningkat dan kinerja staf lebih tertib serta profesional.

b. Sebagai Manajer

Kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai manajer dengan baik. Hal ini terlihat dari kemampuannya

³⁷ Warlizasusi, J., Melati, & Istan. (2022). *Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 11(2), 150–163. IAIN Curup. <https://repository.iaincurup.ac.id/1528>

dalam merencanakan program sekolah, mengorganisasi pembagian tugas guru dan staf, mengelola sarana prasarana, serta mengendalikan jalannya kegiatan melalui rapat rutin dan evaluasi berkala. Peran manajerial kepala sekolah memastikan seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai visi dan misi madrasah.

Hasil ini sejalan dengan pendapat George R. Terry yang menyebutkan bahwa fungsi manajemen meliputi *planning, organizing, actuating, dan controlling (POAC)*. Kepala sekolah sebagai manajer berperan memastikan seluruh fungsi tersebut berjalan di lingkungan sekolah. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Mulyasa yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai manajer sangat penting dalam menggerakkan dan memaksimalkan potensi sumber daya sekolah agar tercapai mutu pendidikan yang optimal.

Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai manajer di MA Barokah Al Haromain terbukti berdampak positif terhadap berbagai aspek, seperti meningkatnya efektivitas pembelajaran, tertibnya administrasi, serta terwujudnya manajemen sekolah yang lebih terarah, efisien, dan sesuai dengan tujuan pendidikan madrasah.

c. Sebagai Motivator

Kepala sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain berperan sebagai motivator dengan memberikan dorongan, penghargaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan. Guru dan staf merasakan motivasi baik melalui pengarahan langsung maupun teladan, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa dan penelitian Agiel Siradj bahwa motivasi kepala sekolah sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, disiplin siswa, serta mutu pendidikan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Mengajar Guru

Faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar guru adalah berbagai hal atau kondisi yang dapat meningkatkan atau menurunkan efektivitas seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Faktor-faktor ini dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitarnya.

a. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah dua komponen penting dalam mendukung proses kegiatan, terutama dalam konteks pendidikan. Keduanya saling melengkapi untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Sarana adalah

segala perlengkapan atau alat yang secara langsung digunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Prasarana adalah fasilitas utama atau penunjang yang sifatnya lebih permanen dan tidak langsung digunakan dalam proses belajar, tetapi sangat penting untuk kelancaran kegiatan tersebut.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa sarana dan prasarana berperan penting dalam mendukung proses belajar-mengajar. Temuan di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain menunjukkan adanya keterbatasan alat bantu belajar seperti media digital, laboratorium, dan ruang kelas yang kurang ideal. Hal ini menghambat kreativitas guru dalam menyampaikan materi secara variatif dan menarik. Hal ini sesuai dengan teori Engkoswara & Komariah, sarana dan prasarana pendidikan yang memadai merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung pembelajaran yang efektif dan efisien. Ketika fasilitas pendidikan tidak memadai, maka kualitas pembelajaran pun ikut terhambat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosyid yang menyebut bahwa keterbatasan teknologi dan media pembelajaran dapat menjadi penghambat utama dalam mencapai mutu pengajaran yang optimal. Temuan ini konsisten dengan hasil observasi di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.

Pernyataan di atas senada dengan temuan Menurut Syarifuddin, pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai komponen seperti guru, siswa, kurikulum, serta sarana dan prasarana yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan pendidikan. Jika salah satu komponen, seperti sarana dan prasarana, tidak berfungsi optimal, maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara efektif.

Jadi perlu adanya sarana dan prasarana komponen sekolah harus adanya guru siswa perangkat pembelajaran dan lainnya agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

b. Motivasi Guru

Motivasi guru adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seorang guru bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mengajarnya secara optimal guna mencapai tujuan pendidikan.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, ditandai dengan keseriusan dalam merancang pembelajaran, disiplin waktu, dan partisipasi aktif dalam pelatihan. Namun, motivasi ini kadang menurun akibat beban kerja dan kurangnya fasilitas. Hal ini sesuai dengan teori Robbins, motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mubarak dalam teori profesionalisme guru, motivasi merupakan salah satu indikator dari guru profesional. Penelitian ini memperkuat bahwa motivasi internal seperti tanggung jawab moral dan dukungan lingkungan sangat menentukan keberhasilan pengajaran.

Pernyataan di atas senada dengan temuan Menurut Syarifuddin, pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas berbagai komponen seperti guru, siswa, kurikulum, serta sarana dan prasarana yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan pendidikan. Jika salah satu komponen, seperti sarana dan prasarana, tidak berfungsi optimal, maka proses belajar mengajar tidak akan berjalan secara efektif.

Jadi perlu adanya motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru serta adanya peran kepala sekolah dalam memotivasi kinerja bagi guru.

c. Inovasi metode mengajar

Inovasi metode mengajar adalah upaya pembaharuan atau pengembangan dalam cara guru menyampaikan materi pelajaran agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif, menarik, interaktif, dan sesuai dengan kebutuhan siswa serta perkembangan zaman.

Dari hasil observasi, dokumentasi, dan wawancara maka peneliti menganalisis bahwa guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain berusaha menggunakan metode variatif seperti diskusi, tanya jawab, dan bermain peran. Namun, keterbatasan alat bantu menjadi kendala dalam menerapkan inovasi secara optimal. Hal ini sesuai dengan teori Sanjaya menyatakan bahwa inovasi metode mengajar sangat penting untuk meningkatkan daya tarik dan efektivitas pembelajaran. Guru yang inovatif mampu menyesuaikan pendekatan sesuai dengan kebutuhan siswa dan dinamika kelas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zahroh menunjukkan bahwa guru perlu mengikuti perkembangan teknologi untuk menjadikan pembelajaran lebih efektif dan efisien. Di Madrasah Aliyah Barokah, kendala ini menjadi hambatan dalam penerapan inovasi.

Pernyataan di atas senada dengan temuan teori Menurut Everett M. Rogers, inovasi adalah suatu ide, praktik, atau objek yang dianggap baru oleh individu atau kelompok dan disebarluaskan melalui proses komunikasi. Dalam dunia pendidikan, guru sebagai agen perubahan harus mampu mengadopsi dan mengadaptasi metode pembelajaran yang inovatif sesuai dengan konteks kelas dan karakteristik siswa.

Jadi perlu adanya metode inovasi pengajaran untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru dan meningkatkan efisiensi manajemen merupakan tujuan krusial dalam pengelolaan lembaga

pendidikan Islam,³⁸ manajemen sarana dan prasarana yang baik dapat menciptakan kondisi yang menyenangkan bagi guru dan murid.³⁹

³⁸ Hamengkubuwono Hamengkubuwono, "Principal Management Model in Quality Assurance at Vocational High School," *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 3 (2022): Hal. 17–26.

³⁹ Murniyanto Murniyanto and Siswanto Siswanto, "Manajemen Sarana Prasarana Mutu Pembelajaran Di Smk Negeri 1 Rejang Lebong," *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2021): 66–81, <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.616>.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Strategi Manajemen Kepala Sekolah di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain dilakukan secara sistematis dengan menerapkan fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Kepala sekolah menyusun program kerja, membagi tugas sesuai kompetensi guru, memberikan motivasi, dan melakukan evaluasi secara berkala untuk meningkatkan kualitas guru dalam mengajar.
2. Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Kolaboratif tercermin dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan demokratis. Kepala sekolah berperan sebagai tenaga pendidik, manajer dan motivator.
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Mengajar Guru terdiri atas:
 - a. Sarana dan prasarana yang masih terbatas menjadi kendala utama dalam mendukung pembelajaran yang menarik dan interaktif.
 - b. Motivasi guru yang tinggi tetap terjaga meskipun dihadapkan pada keterbatasan fasilitas.
 - c. Inovasi metode mengajar sudah mulai diterapkan secara variatif meskipun belum optimal.

B. Saran

- a. Diharapkan kepada kepala sekolah agar dapat meningkatkan lagi strategi manajemen berbasis data dan evaluasi kinerja guru untuk menyesuaikan dengan kebutuhan zaman, serta terus memfasilitasi budaya kolaboratif secara konsisten dan memperluas kegiatan inovatif antar guru.
- b. Diharapkan kepada guru agar dapat terus meningkatkan motivasi dan semangat mengajar melalui pengembangan diri serta mencoba berbagai pendekatan dan metode inovatif dalam pembelajaran, serta aktif mengikuti pelatihan, seminar, dan forum-forum profesional guru.
- c. Diharapkan kepada lembaga sekolah agar dapat mengupayakan peningkatan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang, termasuk teknologi pembelajaran dan mengoptimalkan kerja sama dengan pemerintah, komite sekolah, dan masyarakat untuk mendukung fasilitas dan program pengembangan guru.
- d. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan cakupan lebih besar atau menggunakan pendekatan kuantitatif agar hasilnya bisa lebih menyeluruh dan terukur secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Abdullah. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Pendidikan Guru* 2, no. 1 (2021).
- Agusnilawati, Agusnilawati. "Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 8 Kota Pekanbaru." Universitas Islam Riau, 2021.
- Ahmad, Muhammad Aswar. "Komunikasi Sebagai Wujud Kompetensi Sosial Guru Di Sekolah." *Komodifikasi* 7, no. 1 (2019).
- Akbar, Ahmad, Annisa Rezki Eka Putri Wahyudi, Mochammad Pandu Agustiawan, Muhammad Tisna Nugraha, and Citra Kurniawan. "Merancang Struktur Konsep Pengembangan Bahan Ajar PAI Dengan Mengadaptasi Beragam Sumber Informasi Hasil Riset Termutakhir." *Jurnal Ilmiah Global Education* 5, no. 2 (2024):
- Alek. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul." *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2022, 1.
- Alfansyur, Andarusni, and Mariyani Mariyani. "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, no. 2 (2020):
- Alfath, Annisa, Fara Nur Azizah, and Dede Indra Setiabudi. "Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar." *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan* 1, no. 2 (2022):
- Amelia Ismi, Penti. "Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sma Negeri 10 Kota Bengkulu." UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2023.
- Anas, Muhammad, and M PdI. *Mengenal Metodologi Pembelajaran*. Muhammad Anas, 2014.
- Angga, Angga, and Sopyan Iskandar. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>.
- Anwar, Muhamad. *Menjadi Guru Profesional*. Prenada Media, 2018.
- Aprianto, Dwi, and Agus Wahyudi. "Integrasi Manajemen Kurikulum, Pengembangan Profesional Guru, Dan Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6, no. 3 (2023):
- Bado, Basri, Sitti Hasbiah Sitti Hasbiah, Muhammad Hasan, and Syamsu Alam. "Model Kebijakan Belanja Pemerintah Sektor Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi." Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Rumah Buku Carabaca Makassar, 2017.

Basalamah, Jafar, and Muhammad Ashoer. *Konsep Dasar Manajemen. E – Jurnal Riset Manajemen*, 2020.

Basri, Basri, Khairinal Khairinal, and Firman Firman. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin.” *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021):

“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Merangin.” *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 11, no. 2 (2021): 349. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v11i2.233>.

Benny, Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto Supriyanto, and Arwin Arwin. “Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan.” In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3:251–54, 2021.

Cahya, Diana Eka, Erwin Susanto, and Aris Riswandi Sanusi. “Peran Guru Pendidikan Pancasila Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Karakter Disiplin Siswa SMPN 3 Karawang Barat.” *Journal of Education Research* 5, no. 4 (2024):

Day, Christopher & Sachs, Judyth. (2004). *International Handbook on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead: Open University Press.

Dewi, NWEF. “Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik.” *Pendidikan Universitas Ganesha*, (March) 11 (2017):

Fadila, Riza Nur, Ega Ayu Lutfiani, Inneke Salwa Ramadiani, Nanda Veronika, Dwi Rachmanto, and Nurul Arfinanti. “Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020):

Fadilla, Annisa Rizky, and Putri Ayu Wulandari. “Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data.” *Mitita Jurnal Penelitian* 1, no. 3 (2023):

Gamar, Nur. “Perencanaan Strategis Dalam Pendidikan.” *Manajemen Pendidikan*, 2024, 12.

Ghofur, Muhammad Abdul, and Lucky Rachmawati. “Analisis Hubungan Autentisitas Dan Kredibilitas Guru Ekonomi Smk Di Surabaya,” N.D.

Ginanjari, Arief, and Maman Herman. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah Pada SMA Negeri.” *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review* 3, no. 1 (2019):

Habibi, Ilham. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Paradigma Kepemimpinan

- Kepala Sekolah.” *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, Hukum Dan Pendidikan* 5, no. 1 (2020):
- Hadi, Rauf Iskandar, Suhirwan Suhirwan, and Haposan Simatupang. “Implementasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Studi Kasus Kompetensi Tenaga Pendidik Di Wing Pendidikan Teknik Dan Pembekalan Kalijati Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Pertahanan TNI AU Tahun 2017).” *Strategi Pertahanan Udara* 4, no. 3 (2018).
- Hadi, Sumasno. “Kolaborasi Pentahelix Pemangku Kepentingan Dalam Tata Kelola Program Studi Sarjana Pendidikan Seni Di Universitas Lambung Mangkurat.” In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 6:806–12, 2023.
- Hallinger, Philip, & Murphy, Joseph. (1985). “Assessing the Instructional Management Behavior of Principals.” *The Elementary School Journal*, 86(2),
- Hamengkubuwono Hamengkubuwono, “Principal Management Model in Quality Assurance at Vocational High School,” *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan* 14, no. 3 (2022):
- Harefa, Darmawan. “Kooperatif Make a Match Pada Aplikasi Jarak Dan Perpindahan.” *Peningkatan Hasil Belajar* 8, no. 1 (2020):
- Harjo, Budi. *The Civilized School: Pengembangan Dan Implementasi Kurikulum Sekolah Beradab*. CV. Ruang Tentor, 2023.
- Hidayat, Asep, and M Irvanda. “Optimalisasi Penyusunan Dan Pembuatan Laporan Untuk Mewujudkan Good Governance.” *Jurnal Ilmiah Hospitality* 11, no. 1 (2022):
- Hoesny, Mariana Ulfah, and Rita Darmayanti. “Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka.” *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 11, no. 2 (2021):
- Ii, B A B. “Fatah Syukur, Manajemen Pendidikan ,(Semarang; Pustaka Rizki Putra, 2011), 7. Ibid ,..8. 13,” 2011,
- Ii, B A B, A Deskripsi Teori, and Kajian Moderasi. “Kajian Teori ش. نلا ی.” *Al-Bahra Bin Ladjamudin* (2005:39) 12, no. 1 (2022): 13–36. [http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab 2.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab%202.pdf).
- Innayah, Ridaul. “Pengaruh Media Pembelajaran Online, Motivasi Belajar, Dan Kompetensi Dosen Terhadap Kualitas Pembelajaran.” *Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi* 8, no. 2 (2020).
- Irawan, Bambang, Rita Linda, and others. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Martapura Oku Timur Sumatera Selatan.” *Unisan Jurnal* 1, no. 3 (2022):
- Islam, Universitas, and An Nur. “, 1,2,3,” 2023.

Jihad, Asep, and others. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Penerbit Erlangga, 2013.

Jose Romero Perez Director General Jose Gregorio Rois Zuñiga Secretaria General Omar Obando Daez Subdirector de Calidad Ambiental JAIME Pinto Bermudez Subdirector De Gestión Desarrollo Luis Manuel Medina Toro Jefe Oficina Asesora De Planeación, Arceso, Alirio Arciniegas Molina Asesor Territorial Del Sur Mailene Laudith Robles Pinto Jefe Oficina Asesora Jurídica Jorge Miguel Guevara Fragozo Asesor De Desarrollo Institucional Proyectado Por, John Dorancé Manrique Osorio Geólogo Grupo Sig Corpoguajira, Njcl, *Applied Microbiology And Biotechnology* 85, No. 1 (2016):

Kırbyık, Sema. *Metallurgical and Materials Transactions A* 30, no. 8 (2004):

Koontz, Harold & O'Donnell, Cyril. (1976). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*. New York: McGraw-Hill.

Kurniati, Nia, Abdul Khaliq, and others. “Penilaian Sikap, Pengetahuan Dan Keterampilan Dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Yang Berorientasi Kurikulum 2013.” In *Seminar Nasional Taman Siswa Bima*, 1:309–16, 2019.

Kusuma, Yanti Yandri. “Analisis Kesiapan Guru Kelas Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Tematik Di Masa Pandemi Covid-19 Di SD Pahlawan.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3, no. 2 (2021):

Lakoriha, Rizki P, Hans F Wowor, and Sary D E Paturusi. “Pengembangan Sistem Pengelolaan Pembelajaran Daring Untuk Sekolah Menengah Kejuruan.” *Jurnal Teknik Informatika* 13, no. 4 (2018).

Lambert, Linda. (2003). *Leadership Capacity for Lasting School Improvement*. Alexandria, VA: ASCD.

Lazwardi, Dedi. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 6, no. 2 (2016).

Likert, Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.

Lora, Maria Hermina Nona, Sudarwati Nababan, Sukarman Hadi Jaya Putra, and S Mansur. “Pendampingan Membuat Media Pembelajaran Dengan Membuat Alat Pernapasan Sederhana Menggunakan Botol Bekas.” *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 4 (2024):

Magdalena, Ina, Fatikah Mulyani, Dwi Nur Faridah, N Fitriyani, and Awalia Hapsa Delvia. “Analisis Sistem Penilaian Kurikulum 2013 Di SDN Bencongan 01.” *Jurnal Edukasi Dan Sains* 2, no. 3 (2020):

- Mahardhani, Ardhana Januar. "Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2016):
- "Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah." *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran* 3, no. 2 (2016): 1–4. <https://doi.org/10.24269/dpp.v3i2.82>.
- Majid, Abdul. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Penerbit Aksara Timur, 2017.
- Makawimbang, Jeri H. "Jeri H. Makawimbang. 2012. Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu. Bandung : Alfabeta. Hal. 6 1 17," 2017,
- Mamat Rahmatullah. "Kemampuan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Hasil Belajar Siswa." *Jurnal Penelitian Manajemen* 1, no. 2 (2017):<https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tanzhim/article/download/48/49>.
- Mangasi, Halomoan Siadari, and Wuradji Wuradji. "Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 3 Jetis Bantul." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2013):
- Masduki Ahmad, S H, and others. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020):
- Muizzuddin, Muh. "Pengembangan Profesionalisme Guru Dan Peningkatan Kualitas Pembelajaran." *Jurnal Kependidikan* 7, no. 1 (2019):
- Mukaddamah, Ivon. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2, no. 9 (2023):
- Mulyasa E. "Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Profesional," no. June (2007):
- Mulyasa, H E. *Implementasi Kurikulum Merdeka*. Bumi Aksara, 2023.
- Murniyanto Murniyanto and Siswanto Siswanto, "Manajemen Sarana Prasarana Mutu Pembelajaran Di Smk Negeri 1 Rejang Lebong," *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2021): 66–81, <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v5i1.616>.
- Ngadin, Siti Masfiah. "Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Manajemen Pendidikan." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 235–46. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26459>.
- Nur, Lintang, and A Wathon. "Peran Media Pembelajaran Speaker Terhadap Minat Belajar Siswa." *Sistim Informasi Manajemen* 1, no. 1 (2018):
- Nurafni, Kamsia, Fatimah Saguni, and Sitti Hasnah. "Pengaruh Kinerja Komite Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu

Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2022):

Nurjamaludin, Muhammad. “Hubungan Disiplin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Dalam Mengajar IPS Di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Garut.” *Jurnal Pedagogik Pendidikan Dasar* 7, no. 1 (2020):

Nurnaningsih, A, Rezki Akbar Norrahman, Teguh Setiawan Wibowo, and others. “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Manajemen Pendidikan.” *Journal of International Multidisciplinary Research* 1, no. 2 (2023):

Oktori A Riyan, “Strategi Siswa Pada Kurikulum 2013 Kelas IV SDN Rejang Lebong,” 2024.

P, Ningsih. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di SMA Negeri 1 Gemuh.” *Bab Ii Kajian Teori*, no. 1 (2014):

PANRB, Kementrian. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.” *Jakarta: Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*, 2009.

Pendidikan, Kepemimpinan. “No. 32 Tugas, Peran, Dan Fungsi Kepala Sekolah,” n.d.

“Peran Kepala Sekolah Dalam Ketercapaian Tujuan Pendidikan _ Smp Negeri 1 Tonjong,” N.d.

Prasojo, Lantip Diat, and F I P Uny. “Kepemimpinan Efektif Dalam Mewujudkan Sekolah Efektif,” no. c (1989):

Purna Dewi, Ni Wayan. “Meningkatkan Kualitas Guru Untuk Pendidikan Yang Lebih Baik,” March 16, 2017.

Putri, Tama Erlanda, Algusyairi Parisyi, Hasri Salfen, and Sohiron Sohiron. “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya Pada Mutu Pendidikan.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 12, no. 4 (2023):

Rahmanisa. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di Sdit Hoiru Ummah Curup.” *Tesis*, 2017.

Razak, Abdur, Dahlia Aulia, Nakita Augydia, Rabiah Nasution, and Inom Nasution. “2024 Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia Strategi Efektif Dalam Manejemen Organisasi Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran 2024 Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia” 3, no. 1 (2024):

Resya, Kusuma Ningtyas Pramita. “Evaluasi Pembelajaran Dalam Ranah Aspek Kognitif Pada Jenjang Pendidikan Dasar Pada MI Assalafiyah

- Timbangreja.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 6, no. 2 (2023).
- Rika Widianita, Dkk. *Jurnal Ekonomi Islam* VIII, no. I (2023):
- Risnita, Risnita, and others. “Pendekatan Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Tahapan Penelitian.” *Jurnal Genta Mulia* 15, no. 1 (2024):
- Rofiah, Tia Aliyatur. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di Man 2 Kabupaten Kediri.” Iain Kediri, 2018.
- Rogers, Everett M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Rusyiana, Rusyiana, and Marlin Marpaung. “Pengaruh Kolaborasi Guru, Growth Mindset Dan Readiness for Change Terhadap Kepemimpinan Guru Sekolah XYZ.” *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 6 (2023):
- Safitri, Dewi, S Sos, M Pd, and others. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Indragiri Dot Com, 2019.
- Saimah, Saimah. “Kompetensi Kepribadian Guru Akidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Nurul Ittihad Kuala Jambi.” *Jurnal Pendidikan Guru* 2, no. 2 (2021).
- Sakuti, Putri, Kemas Rezi Susanto, and Guntur Putrajaya. “Nilai-Nilai Pendidikan Islam Pada Pagelaran Wayang Kulit Dalam Lakon Sunan Giri Di Desa Sambirejo.” IAIN Curup, 2020.
- Sanjaya, Wina. *Paradigma Baru Mengajar*. Kencana, 2017.
- Sekolah, Manajemen. “Studi Literature : Upaya Meningkatkan Kualitas Guru Literature Studies : Efforts To Improve Teacher Quality,” No. September (2024).
- Septiana, Sukatin Nurlaila Winda, Julia, Retno Widari, and M Firmansyah. “Kata Kunci : Peningkatan Kepemimpinan ; Pendidikan Keywords : Improvement Of Leadership ; Education Dalam Tingkat Pra-Ilmiah Kepemimpinan Itu Disandarkan Kepada Pengalaman , Intuisi Dan Pengalaman Praktis . Kepemimpinan Itu Pembawaan Seseo.” *Pendidikan Anak* 8, no. 2 (2022): 108–30. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bunayya/article/view/14475/7131>.
- Septiani, Sisca, Ade Surachman, Muhammad Alwi, Randitha Missouri, Paulus Tuerah, Abdul Arribathi, Reina Hadikusumo, et al. “Manajemen Mutu Pendidikan: Kualitas Pendidikan Dan Keunggulan Kompetitif (Oktober, 2023),” 106–18, 2023.
- Setiawan, Herdi, and Mudjiran Mudjiran. “Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif Bagi Peserta Didik.” *Jurnal Cerdas Proklamator* 10, no. 2 (2022):
- Setiawati, Fenty. “Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum Dan Pendidikan* 30, no. 1 (2020):

- Siregar, Harlinda Zulkaidah. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sarana Pra Sarana Pendidikan Di SMP Krakatau Medan." *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya* 1, no. 2 (2021).
- Siregar, Pariang Sonang, and Lia Wardani. "Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi Penilaian Autentik Di SD Negeri 003 Rambah." *Indonesian Journal of Basic Education* 1, no. 2 (2018):
- SMA Dwiwarna. "Pentingnya Memilih Pendidikan Berkualitas Untuk Masa Depan Anak," 2023. <https://www.smadwiwarna.sch.id/pendidikan-berkualitas-adalah/>.
- Sofian, Muhamad, and others. "Konsep Pendidikan Islam Dalam Perspektif Ibnu Khaldun Dan Relevansinya Terhadap Uu Sisdiknas No. 20 Tahun 2003." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 2 (2017):
- Sonedi, Sonedi, Tutut Sholihah, and Dihasbi Dihasbi. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance." *Anterior Jurnal* 18, no. 1 (2018):
- Suleman, Muh Asharif. "Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa Melalui Penerapan Experiential Learning." *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru* 9, no. 3 (2024):
- Sulistriani, Sulistriani, Joko Santoso, and Srikandi Oktaviani. "Peran Guru Sebagai Fasilitator Dalam Pembelajaran Ipa Di Sekolah Dasar." *Journal Of Elementary School Education (JOuESE)* 1, no. 2 (2021): 57–68. <https://doi.org/10.52657/jouese.v1i2.1517>.
- Sumasno Hadi. "Kolaborasi Pentahelix Pemangku Kepentingan Dalam Tata Kelola Program Studi Sarjana Pendidikan Seni Di Universitas Lambung Mangkurat." *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang*, 2023, 806–12. <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>.
- Supandi, Agus, Siluh Putu Damayanti, Lalu M Iswadi Athar, and Lalu Yulendra. "Analisis Penyiapan Sumber Daya Manusia Di Smk Pariwisata Aik Bual." *Journal Of Responsible Tourism* 3, no. 3 (2024):
- Surjono, Herman Dwi. "Kajian Pustaka ' *Molucca Medica* 11, no. April (2018): 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>.
- Suryadi, Ahmad. *Menjadi Guru Profesional Dan Beretika*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2022.
- Susanto, Joko. "Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)* 1, no. 1 (2021): 43–56. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.462>.
- Susanto, Joko, and others. "Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp

- Negeri I Muara Wahau.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 1, no. 1 (2021):
- Susanto, Ratnawati. “Permasalahan Pendidikan.” *Academia.Edu*, no. 14 (2017): 1–5. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/5030>.
- Syaifulloh, Muhammad. “Pendidikan Sejarah Bangsa: Tunas Bangsa Indonesia.” *Edukasi: Jurnal Pendidikan* 11, no. 2 (2016):
- Syarifuddin. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tedjawati, J M. “Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Lesson Study: Kasus Di Kabupaten Bantul.” *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 17, no. 4 (2011):
- Tinggi, Terhadap Keterampilan Berpikir Tingkat. “Pengaruh Pembelajaran Multiliterasi Terhadap Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Siswa Kelas IX SMP Labschool Unesa,” n.d.
- Toolkit, Zeromq, John Donoghue, Yuval Nir, Giulio Tononi, Guided Media, Twisted Pair, Coaxial Cable, et al. *Trends in Cognitive Sciences* 14, no. 2 (2010): 88<http://landing.adobe.com/en/sea/products/acrobat/69210-may-prospects.html?trackingid=KTKAA>.
- Terry, G. R. (1972). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- Trisoni, Ridwal. “Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan.” *Ta’dib* 14, no. 2 (2016).
- Umar, Munirwan. “Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan.” *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 1 (2016):
- Utomo, Sandi Aji. “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.” *Educan : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.21111/educan.v1i1.1302>.
- Wahyuni, Nur, and others. “Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Meningkatkan Keterlibatan Siswa Dalam Proses Pembelajaran.” *REKOGNISI: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan (E-ISSN 2599-2260)* 7, no. 2 (2022):
- Warlizasusi, J., Melati, & Istan. (2022). *Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru madrasah*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 150–163. IAIN Curup. <https://repository.iaincurup.ac.id/1528>
- Wawancara dengan ustadz Aunu Athaillah selaku kepala MA, Pulau Panggung, 28 April 2025
- Wawancara dengan Ibu Maysura selaku guru MA, Pulau Panggung, 11 Mei 2025
- Wawancara dengan Ibu Masamah selaku staf TU MA, Pulau Panggung, 20 Mei 2025

Wawancara dengan Hujjatul Ilma selaku siswa di MA Barokah Al Haromain, 21 Mei 2025

Widyasusanti, Meisya, Iva Sarifah, and Herlina Usman. "Pengembangan Media Pembelajaran E-Learning Berbasis Moodle Pada Materi Pecahan Senilai Kelas Iv Sekolah Dasar." *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 3, no. 1 (2022):

Wijaya, Hengki. "Analisis Data Kualitatif Model Spradley (Etnografi)." *Sekolah Tinggi Theologia Jaffray* 3, no. 1 (2018):

Wijaya, Hengki, and others. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020.

Winedar, Chusma Candra, Endang Sri Maruti, and others. "Pengaruh Lesson Study Terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa Kelas Iv Di Sdn Kaibon 03." *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang* 10, no. 03 (2024):

Yasah, Aulya Difta, Sausan Syarifatul Ajuj, Laelly Kusuma Ayu Fardani, Maharani Ikaningtyas, And Others. "Keterlibatan Pemangku Kepentingan Dalam Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis Berkelanjutan." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 4 (2024).

Yulianto, Tri, Nopri Dwi Siswanto, Hasbi Indra, and Abdul Hayyie Al-Kattani. "Analisis Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada Lembaga Pendidikan." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 3 (2023): <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.5136>.

Zakiah, Stamrotul, and Qurrotul Ainayah. "Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Kitab Adab Al-'Alim Wa Al Muta'Alim Dalam Perspektif Permendiknas No. 16 Tahun 2007." *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019):

Zarofah, A. "BAB II Landasan Teori Actuating." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2016):

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

FAKULTAS TARBIYAH PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

PADA HARI INI Rabu JAM 13.30 TANGGAL 19 TAHUN 2024
TELAH DILAKSANAKAN SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA :

NAMA : Mardalena

NIM : 21561028

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

SEMESTER : ENAM

JUDUL PROPOSAL : Peran kepala sekolah dalam meningkatkan
kuualitas guru mengajar di MA Barokah
Al - Haromain Muara Enim

BERKENAAN DENGAN ITU, KAMI DARI CALON PEMBIMBING MENERANGKAN BAHWA :

1. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN TANPA PERUBAHAN JUDUL
2. PROPOSAL INI LAYAK DILANJUTKAN DENGAN PERUBAHAN JUDUL DAN BEBERAPA HAL YANG MENYANGKUT TENTANG :

a. -kurang memenuhi kriteria proposal
- rekomendasi → Strategi / manajemen
- perubahan penelitian terdahulu menggunakan tabel

b. Perubahan judul dari kata Peran menjadi Manajemen
Penambahan POAC
Sumber Referensi 2014 - 2024

c.
.....
.....

3. PROPOSAL INI TIDAK LAYAK DILANJUTKAN KECUALI BERKONSULTASI KEMBALI DENGAN PENASEHAT AKADEMIK DAN PRODI

DEMIKIAN BERITA ACARA INI KAMI BUAT, AGAR DAPAT DIGUNAKAN SEBAGAIMANA SEMESTINYA.

CALON PEMBIMBING I

(Prof. Dr. Hamengkubuwono, M.Pd.)

CURUP, 19 Juni 2024
CALON PEMBIMBING II

(Agus Rivan Oktor, M.Pd.)

MODERATOR,

(Rohima Fajar Wati)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id.

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH

Nomor : **671** Tahun 2023

Tentang

**PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
 - Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** :
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup ;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup ;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi ;
 - Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
 - Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
 - Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** :
- Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari Minggu, 09 Juli 2023

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

- Pertama** :
- Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd** NIP. 19650826 199903 1 001
 - Agus Ryan Oktori, M.Pd.I** NIP. 19910818 201903 1 008

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : **Mardalena**

N I M : **21561028**

JUDUL SKRIPSI : **Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar di MA Barokah Al-Haramain**

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 12 kali pembimbing I dan 12 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;

Ditetapkan di Curup,
Pada tanggal 08 November 2024

Dekan

Sutarto

Tembusan :

- Rektor
- Bendahara IAIN Curup;
- Kabag Akademik kemahasiswaan dan kerja sama;
- Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBIYAH

Jln. Dr. AK Gani No.01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax.21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos
39119

Nomor : 338 /In.34/FT/PP.00.9/03/2025
Lampiran : Proposal dan Instrumen
Hal : Permohonan Izin Penelitian

03 Maret 2025

Kepada Yth. **Kementerian Agama Muara Enim**

Assalamualaikum Wr, Wb

Dalam rangka penyusunan skripsi S.1 pada Institut Agama Islam Negeri Curup :

Nama : Mardalena
NIM : 21561028
Fakultas/Prodi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di MA Barokah Al Haromain Muara Enim"
Waktu Penelitian : 3 Maret 2025 s.d 3 Juni 2025
Tempat Penelitian : Di MA Barokah Al Haromain Muara Enim

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada Mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.



Tembusan : disampaikan Yth ;

1. Rektor
2. Warek I
3. Ka. Biro AUAK
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	MARDALENA
NIM	21561028
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	Tarbiyah
PEMBIMBING I	Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
PEMBIMBING II	Agus Ryan Oktor, M.Pd.I
JUDUL SKRIPSI	Manajemen kepala sekolah Dalam Meningkatkan kualitas Mengajar Guru di MA Barokah Al-Haromani Muara Enim
MULAI BIMBINGAN	
AKHIR BIMBINGAN	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING II
1.	14/11/2024	Alur latar belakang dan Rumusan Masalah	
2.	16/12/2024	Perbaiki typo, perbaiki Referensi, lanjut BAB II	
3.	15/01/2025	Indikator kualitas mengajar guru, kepemimpinan kepala sekolah	
4.	22/01/2025	Pengembangan profesional dalam bentuk Lcovi	
5.	30/01/2025	Evaluasi kinerja guru, lanjut BAB III	
6.	05/02/2025	Pendekatan Penelitian	
7.	19/02/2025	Acc Sk Penelitian	
8.	09/06/2025	Analisis data, penguat hasil wawancara	
9.	12/06/2025	Penyesuaian hasil dan pembahasan dgn BAB IV	
10.	16/06/2025	Pedoman observasi, matrix penelitian, Transkrip	
11.	19/06/2025	Daftar pustaka tidak pakai halaman	
12.	27/06/2025	Acc Ujian	

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
CURUP

PEMBIMBING I,

Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19660826 199903 1 001

CURUP,202

PEMBIMBING II,

Agus Ryan Oktor, M.Pd.I
NIP. 19910818 201903 1 008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010 21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	MARDALENA
NIM	21561018
PROGRAM STUDI	Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	Tarbiyah
DOSEN PEMBIMBING I	Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd.
DOSEN PEMBIMBING II	Agus Ryan Oktori, M.Pd.I
JUDUL SKRIPSI	Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas Mengajar Guru di MA Bawulah Al Husamun Muara Enim
MULAI BIMBINGAN	
AKHIR BIMBINGAN	

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING I
1.	20/02/2025	Referensi usahakan tahun terakhir 2015 - 2024	
2.	24/02/2024	Referensi menggunakan mandley (tidak memuat) lanjut	
3.	4/03/2025	Kurikulum dan pembelajaran menggunakan PUAC	
4.	10/03/2024	Teori keterlibatan pemangku kepentingan	
5.	12/03/2025	Penggunaan Bahasa Inggris Lolak miring lanjut BAB III	
6.	14/03/2025	Perhatikan Penulisan yang type	
7.	17/03/2025	Alu BAB I - III lanjut Penelitian	
8.	30/06/2025	Perbaiki kutipan, penulisan	
9.	02/07/2025	Penyesuaian hasil dan penelitian Relevan. (BAB II)	
10.	04/07/2025	Rapikan penulisan, dan jarak	
11.	07/07/2025	Lek semua kutipan kalau telah 7 baris 3 spasi	
12.	8/7/2025		

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,

Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd.
NIP. 19650826 199903 1 001

CURUP, 202
PEMBIMBING II,

Agus Ryan Oktori, M.Pd.I
NIP. 19910818 2019 03 1 008

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUARA ENIM**

Jalan Raya Muara Enim-Palembang KM. 3 Muara Enim 31312
Telepon (0734) - 7420226

e-mail : kabupatenmuaraenim@kemenag.go.id

Nomor : B-93/Kk.06.14.02/PP.00/03/2025
Sifat : Biasa
Lamp : 2 (Dua) lembar
Hal : Izin Penelitian

Muara Enim, 26 Maret 2025

Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Di
Curup

Assalamualaikum.Wr.Wb

Menindaklanjuti surat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Fakultas Tarbiyah, Nomor : 338/In.34/FT.1/PP.00.9/03/2025 tanggal 03 Maret 2025 tentang Permohonan Izin Penelitian Mahasiswi Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, dengan ini kami informasikan kepada :

Nama : MARDALENA
NIM : 21561028
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Alamat : Ds. Segamit Semende Darat Ulu

Kepada yang bersangkutan diberikan izin untuk mengadakan penelitian untuk keperluan penyusunan/ Observasi/ pengambilan data dengan judul skripsi "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di Ma Barokah Al Haromain Muara Enim", dengan ketentuan :

1. sebelum melakukan penelitian agar saudara menghubungi Bagian seksi Pendidikan Madrasah di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muara Enim, guna mendapatkan masukan, petunjuk demi kelancaran pelaksanaan penelitian dimaksud.
2. Selama melaksanakan penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan senantiasa mematuhi ketentuan yang berlaku di MA Barokah Al Haromain, dan setelah selesai melakukan penelitian agar menyampaikan laporan hasil penelitiannya kepada Kepala MA Barokah Al Haromain sebanyak 1 (satu) Eksemplar.
3. Surat izin penelitian akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati, mengindahkan ketentuan – ketentuan tersebut diatas.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamualaikum wr.wb

Kepala,



Abdul Harris Putra

Tembusan :

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup;
2. Dekan Fakultas Tarbiyah;
3. Kasi Pendidikan Madrasah;
4. Kepala MA Barokah Al Haromain.



KEMENTERIAN AGAMA

MADRASAH ALIYAH BAROKAH AL-HAROMAIN
TERAKREDITASI B

Pulau Panggung Kec. Semende Darat Laut Kab. Muara Enim

NSM : 131216030007

NPSN: 69753646

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ma.06.04.008/PP.00.6/30/2025

Perihal : Surat Balasan Permohonan
Izin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Pendidikan
IAIN CURUP
Di
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat tanggal 28 April 2025 perihal permohonan izin studi pendahuluan untuk penyusunan Skripsi mahasiswa

Nama : Mardalena

NIM : 21561028

Judul Skripsi : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di MAS Barokah Al-Haromain Muara Enim (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Barokah Al-Haromain Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim Sumatra Selatan).

Kami Sampaikan Kepada :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja.

Demikian Surat balasan dari kami, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Pulau Panggung, 8 Mei 2025
Kepala Madrasah

H. Azzahidhaillah, S.H.I



**KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH BAROKAHAL-HAROMAIN
TERAKREDITASI B**

Pulau Panggung Kec. Semendo Darat Laut Kab. Muara Enim
Email: MABarokah@gmail.com

NSM :131216030007

NPSN :6975364

SURAT PERNYATAAN
Ma.06.14.008/PP.00.6/30/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Aunu Athaillah, S.H.
Jabatan : Kepala MA Barokah Al-Haromain
NIP : -

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mardalena
NIM : 21561028
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Kualitas Mengajar Guru di MA Barokah
Al-Haromain

Telah selesai melaksanakan wawancara dan penelitian di MAS Barokah Al-Haromain
Semende Darat Laut Kabupaten Muara Enim.

Demikian keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dapat
digunakan sebagaimana mestinya.

Pulau Panggung, 21 Mei 2025


Kepala Madrasah
H. Aunu Athaillah, S.H

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Aunu Athaillah, S.H.

Jabatan : Kepala Sekolah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mardalena

Nim : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengaakan wawancara dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul **"Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di MA Barokah Al Haromain"**.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di gunakan sebagai mestinya.

Pulau Panggung, 14 Mei 2025

Kepala Sekolah,



H. Aunu Athaillah, S.H.

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MAYSURA, S. Pd. I

Jabatan : Guru

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mardalena

Nim : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengaakan wawancara dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di MA Barokah Al Haromain”**.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di gunakan sebagai mestinya.

Pulau Panggung, 14 Mei 2025


MAYSURA, S. Pd. I

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masama

Jabatan : Stap Tata Usaha

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mardalena

Nim : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengaakan wawancara dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di MA Barokah Al Haromain”**.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di gunakan sebagai mestinya.

Pulau Panggung, 14 Mei 2025

Stap Tata Usaha,



Masama

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masama

Jabatan : Stap Tata Usaha

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mardalena

Nim : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengaakan wawancara dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di MA Barokah Al Haromain”**.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di gunakan sebagai mestinya.

Pulau Panggung, 14 Mei 2025

Stap Tata Usaha,



Masama

KETERANGAN TELAH WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hujjatul Ilma

Jabatan : Siswi Kelas X

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Mardalena

Nim : 21561028

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengaakan wawancara dalam rangka Menyusun skripsi yang berjudul **“Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar Di MA Barokah Al Haromain”**.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenarnya untuk di gunakan sebagai mestinya.

Pulau Panggung, 14 Mei 2025

Siswi Kelas X,


Hujjatul Ilma

Pedoman Observasi

A. Informan

1. Kepala sekolah
2. Guru
3. Staf Tata Usaha (TU)
4. Siswa

B. Daftar Pertanyaan

1. Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar
 - a. Apa saja strategi manajerial yang Bapak/Ibu terapkan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru?
 - b. Bagaimana proses perencanaan program peningkatan kualitas guru dilakukan?
 - c. Apa bentuk kegiatan supervisi atau monitoring yang dilakukan terhadap kinerja guru?
 - d. Apakah ada pelatihan, workshop, atau pembinaan rutin yang diberikan kepada guru?
 - e. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru?
 - f. Bagaimana kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif?
2. Peran Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Kolaboratif
 - a. Bagaimana Bapak/Ibu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kegiatan pembelajaran?
 - b. Apakah ada forum rutin (seperti MGMP internal) untuk berdiskusi dan berbagi praktik baik antar guru?

- c. Sejauh mana kolaborasi guru dipantau dan difasilitasi oleh kepala sekolah?
- d. Bagaimana kepala sekolah membangun komunikasi yang efektif antara guru dan antar staf?
- e. Apa bentuk dukungan yang diberikan kepala sekolah agar guru mau bekerja sama?

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Mengajar Guru

- a. Apa saja tantangan atau hambatan yang dihadapi guru dalam mengajar di MA Barokah Al Haromain?
- b. Bagaimana kondisi sarana dan prasarana mendukung atau menghambat kegiatan mengajar?
- c. Sejauh mana faktor motivasi guru berpengaruh terhadap cara mereka mengajar?
- d. Bagaimana pengaruh metode mengajar yang digunakan terhadap keaktifan siswa?
- e. Apakah kepala sekolah memberikan evaluasi atau umpan balik secara rutin kepada guru?

PEDOMAN WAWANCARA

NAMA : MARDALENA

NIM : 21561028

PRODI : MPI

JUDUL : MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS GURU MENGAJAR DI
MADRASAH ALIYAH BAROKAH AL HAROMAIN MUARA
ENIM

No	Rumusan Masalah	Indikator	Pertanyaan	Subjek
1	Strategi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar	Perencanaan	Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru	Kepala sekolah, guru, staf Tu
		Pengorganisasian	Bagaimana pengorganisasian guru untuk pembelajaran efektif	Kepala sekolah, guru,
		Penggerakan	Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi dan menggerakkan guru	Kepala sekolah, guru,

		Pengawasan	Bagaimana bentuk pengawasan terhadap kualitas mengajar guru	Kepala sekolah, guru,
2	Peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kolaboratif	Pendidik	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pendidik dalam meningkatkan budaya kolaboratif	Kepala sekolah, guru, staf TU
		Manajer	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan budaya kolaboratif	Kepala sekolah, guru, staf TU
		Motivator	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan budaya kolaboratif	Kepala sekolah, guru,
3	Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas mengajar guru	Sarana dan prasarana	Apa saja kendala sarana dan prasarana yang dihadapi guru	Kepala sekolah, guru, siswa
		Motivasi guru	Sejauh mana motivasi guru dalam mengajar	Guru, kepala sekolah, siswa

		Inovasi metode mengajar	Apakah guru menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif	Guru, kepala sekolah, siswa
--	--	-------------------------	--	-----------------------------

Matrix Penelitian

No	Komponen Penelitian	Uraian
1	Judul Penelitian	Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di MA Barokah Al Haromain Muara Enim
2	Peneliti	Mardalena
3	Latar Belakang	Rendahnya kualitas mengajar guru di MA Barokah Al Haromain; masih minimnya inovasi dan motivasi guru.
4	Rumusan Masalah	1. Bagaimana strategi manajemen kepala sekolah? 2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam kolaborasi? 3. Apa saja faktor yang mempengaruhi kualitas mengajar guru?
5	Tujuan Penelitian	Mendeskripsikan strategi manajemen kepala sekolah, peran kepala sekolah, dan faktor pengaruh terhadap kualitas guru mengajar.
6	Manfaat Penelitian	Menambah khazanah ilmu pendidikan (teoritis), memberi masukan kepada kepala sekolah dan pembaca (praktis).
7	Jenis dan Pendekatan Penelitian	Penelitian kualitatif deskriptif
8	Lokasi Penelitian	Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain, Pulau Panggung, Semende Darat Laut, Muara Enim, Sumatera Selatan
9	Subjek Penelitian	Kepala sekolah, guru, staf Tata Usaha, siswa
10	Teknik Pengumpulan Data	Wawancara, observasi, dokumentasi

11	Teknik Analisis Data	Reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan (Miles & Huberman)
12	Teknik Keabsahan Data	Triangulasi sumber, teknik, dan waktu
13	Kerangka Teori	Teori manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pengawasan), teori kepemimpinan, teori motivasi guru, teori profesionalisme guru
14	Hasil Penelitian	1. Kepala sekolah menerapkan supervisi akademik, pelatihan, dan iklim kerja positif. 2. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kolaboratif 3. Faktor penghambat seperti sarana prasarana, motivasi rendah, metode mengajar monoton.
15	Penelitian Terdahulu	Terdapat perbandingan 3 penelitian terdahulu yang fokus pada aspek manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru.
16	Kesimpulan	Manajemen kepala sekolah yang baik mampu meningkatkan kualitas guru mengajar melalui strategi, peran kolaboratif, dan mengatasi faktor penghambat.

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Aunu Athaillah

Tanggal : 28 Maret 2025

Tempat Wawancara : Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim

Tema Wawancara : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru?
Informan	Perencanaan dalam meningkatkan kualitas guru dilakukan secara strategis dan terstruktur melalui penyusunan program tahunan pembinaan seperti pelatihan, supervisi, dan bimbingan teknis. Selaku kepala sekolah saya juga mengidentifikasi kebutuhan guru berdasarkan evaluasi dan observasi, serta menjadwalkan kegiatan seperti MGMP dan pelatihan kurikulum. Fokus utama dalam perencanaan ini diarahkan pada pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional agar guru mampu mengajar secara efektif dan inovatif
Peneliti	Bagaimana Pengorganisasian Guru untuk pembelajaran efektif
Informan	Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan guru sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing agar proses belajar mengajar berjalan optimal. Selain itu, guru-guru dikelompokkan dalam tim atau forum seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk meningkatkan kolaborasi dan pertukaran metode pembelajaran. Saya juga memastikan setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab

	yang jelas, baik dalam pengajaran maupun kegiatan tambahan seperti pembinaan ekstrakurikuler dan kegiatan keagamaan
Peneliti	Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi dan menggerakkan guru
Informan	Motivasi dan penggerakkan guru dilakukan melalui pendekatan persuasive dengan memberi apresiasi kepada guru berprestasi, melakukan pembinaan rutin, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan. Tujuannya agar guru merasa dihargai dan lebih semangat dalam menjalankan tugas.
Peneliti	Bagaimana Bentuk Pengawasan Terhadap Kualitas Mengajar Guru
Informan	Pengawasan dilakukan secara rutin dan bertahap melalui supervisi kelas, evaluasi administrasi pembelajaran, pemberian umpan balik setelah observasi, serta pemantauan kehadiran dan kedisiplinan guru. Tujuannya adalah untuk memastikan mutu mengajar guru terus meningkat secara berkelanjutan
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pendidik di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Sebagai tenaga pendidik, saya berusaha menciptakan iklim belajar yang kondusif di madrasah. Hal ini dilakukan dengan membimbing guru dalam penyusunan RPP, pemilihan metode pembelajaran, serta memberikan arahan dalam penggunaan media pembelajaran. Kepala sekolah juga berperan menjadi teladan dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas.

Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Sebagai manajer saya bertugas merencanakan program sekolah, mengatur pembagian tugas guru dan staf, serta mengelola sarana prasarana agar dimanfaatkan secara optimal. Selain itu, kepala sekolah menekankan pentingnya koordinasi, rapat rutin, serta evaluasi berkala agar semua kegiatan di madrasah berjalan sesuai rencana
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
informan	Sebagai motivator, saya berusaha menumbuhkan semangat kerja guru, siswa, maupun staf dengan cara memberikan penghargaan, dorongan, dan apresiasi terhadap prestasi yang dicapai. Saya sebagai kepala sekolah juga berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman sehingga semua warga sekolah merasa betah dan termotivasi untuk berbuat lebih baik
Peneliti	Apa saja kendala sarana dan prasarana yang dihadapi guru
Informan	Menurut saya selaku kepala sekolah, MA Barokah Al Haromain masih menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, seperti kurangnya media pembelajaran berbasis teknologi (proyektor dan komputer), ruang kelas yang belum ideal, serta laboratorium dan perpustakaan yang belum memadai. Kepala sekolah menyatakan bahwa meskipun kondisi terbatas, sekolah tetap berupaya maksimal mendukung proses pembelajaran
Peneliti	Sejauh mana motivasi guru dalam mengajar
Informan	Motivasi guru dalam mengajar cukup tinggi. Hal ini terlihat dari keseriusan mereka dalam merancang pembelajaran, kedisiplinan

	dalam mengajar tepat waktu, serta semangat mengikuti pelatihan meskipun menghadapi keterbatasan sarana
Peneliti	Apakah guru menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif
informan	Guru berusaha menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif meskipun fasilitas terbatas. Guru didorong untuk tidak hanya berceramah, tetapi juga menerapkan diskusi, tanya jawab, presentasi, dan media sederhana guna meningkatkan semangat belajar siswa

Pulau Panggung, 28 April 2025

Kepala Sekolah,

Aunu Athaillah

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Maysura

Tanggal : 11 Mei 2025

Tempat Wawancara : Madrasah aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim

Tema Wawancara : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru?
Informan	Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas mengajar menurut kami para guru dirasakan terstruktur dan mendukung, apabila guru dilibatkan dalam penyusunan program kerja, mendapat jadwal pelatihan serta evaluasi rutin, dan difasilitasi forum diskusi antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan eksternal guna mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan.
Peneliti	Bagaimana Pengorganisasian Guru untuk pembelajaran efektif
Informan	Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan guru sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing agar proses belajar mengajar berjalan optimal. Selain itu, guru-guru dikelompokkan dalam tim atau forum seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) untuk meningkatkan kolaborasi dan pertukaran metode pembelajaran. Saya juga memastikan setiap guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, baik dalam pengajaran maupun kegiatan tambahan seperti pembinaan ekstrakurikuler dan kegiatan keagamaan.

Peneliti	Bagaimana cara kepala sekolah memotivasi dan menggerakkan guru
Informan	Motivasi dan penggerakkan guru dilakukan melalui pendekatan persuasive dengan memberi apresiasi kepada guru berprestasi, melakukan pembinaan rutin, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan, serta menjadi teladan dalam kedisiplinan. Tujuannya agar guru merasa dihargai dan lebih semangat dalam menjalankan tugas.
Peneliti	Bagaimana Bentuk Pengawasan Terhadap Kualitas Mengajar Guru
Informan	Pengawasan kepala sekolah dilakukan secara terbuka dan membangun melalui kunjungan kelas, diskusi setelah observasi, serta evaluasi bersama dalam forum guru. Pengawasan ini lebih bersifat pembinaan, bukan kontrol, sehingga membantu guru berkembang dan memperbaiki proses mengajarnya.
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pendidik di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Menurut saya kepala sekolah sering memberikan bimbingan serta masukan dalam pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, maupun KKG/MGMP agar kompetensi mengajarnya meningkat. Selain itu, kepala sekolah dinilai memberikan motivasi dan contoh nyata dalam profesionalisme, sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar.
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Kepala sekolah cukup terampil dalam mengorganisasi tugas dan tanggung jawab, sehingga beban kerja lebih jelas dan terarah.

	Kepala sekolah juga aktif memberikan arahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya. Menurut guru, keberadaan kepala sekolah sebagai manajer membuat proses pembelajaran lebih tertib dan terkoordinasi
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
informan	Selaku guru saya menilai bahwa kepala sekolah sering memberikan motivasi baik secara langsung melalui pengarahan, maupun secara tidak langsung dengan teladan kedisiplinan dan kerja keras. Kepala sekolah juga memberikan dukungan kepada guru untuk terus mengembangkan diri, misalnya dengan mengikuti pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi. Hal ini membuat guru merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran.
Peneliti	Apa saja kendala sarana dan prasarana yang dihadapi guru
Informan	Keterbatasan sarana menghambat kreativitas mengajar, seperti kurangnya alat peraga, media digital, dan ruang praktik. Guru sering mengajar secara sederhana karena fasilitas belum memadai, padahal siswa membutuhkan pembelajaran yang lebih visual dan interaktif.
Peneliti	Sejauh mana motivasi guru dalam mengajar
Informan	Motivasi mengajar didorong oleh keinginan melihat siswa berhasil, dukungan kepala sekolah, dan rasa tanggung jawab sebagai pendidik. Meskipun terkadang menurun karena keterbatasan fasilitas dan beban kerja, komitmen untuk mengajar tetap kuat.

Peneliti	Apakah guru menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif
informan	Sebagai seoran guru saya berusaha menggunakan metode mengajar yang variatif seperti diskusi, bermain peran, dan tanya jawab interaktif agar siswa lebih aktif. Namun, keterbatasan alat dan waktu masih menjadi hambatan dalam berinovasi secara maksimal.

Pulau Panggung, 11 Mei 2025

Guru,

Maysura

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Masamah

Tanggal : 20 Mei 2025

Tempat Wawancara : Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim

Tema Wawancara : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

	Materi Wawancara
Peneliti	Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru?
Informan	Menurut saya sebagai staf Tata Usaha (TU), perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru sangat terkoordinasi dengan administrasi sekolah. Program pembinaan guru dimasukkan dalam Rencana Anggaran dan Pendapatan Belanja Sekolah (RAPBS), TU dilibatkan dalam penyusunan jadwal dan pengelolaan dokumen, serta membantu logistik kegiatan. Kepala sekolah juga selalu menyampaikan rencana pembinaan secara terencana dan tepat waktu.
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pendidik di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Menurut saya menilai kepala sekolah sebagai pendidik bukan hanya membimbing guru, tetapi juga memberi arahan dan pembinaan kepada seluruh warga sekolah, termasuk pegawai tata usaha. Kepala sekolah mengajarkan pentingnya kedisiplinan, kerjasama, serta tanggung jawab dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di madrasah. Dengan demikian, kepala sekolah dipandang mampu menjadi figur pendidik bagi semua unsur yang ada di sekolah

Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai manajer di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Kepala sekolah selalu memberi petunjuk yang jelas mengenai administrasi sekolah, mengatur sistem kerja, serta memastikan sarana administrasi tersedia dan digunakan secara efektif. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kerja secara rutin sehingga staf tata usaha merasa lebih terarah dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas
Peneliti	Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain.
Informan	Menurut saya kepala sekolah selalu memberikan dorongan agar staf bekerja dengan penuh tanggung jawab. Kepala sekolah juga berusaha menciptakan suasana kekeluargaan, menghargai kinerja pegawai, serta memberikan motivasi agar mereka merasa bagian penting dari keberhasilan sekolah

Pulau Panggung, 20 Mei 2025

Staf TU,

Masamah

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Hujjatul Ilma

Tanggal : 21 Mei 2025

Tempat Wawancara : Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim

Tema Wawancara : Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain

	Materi Wawancara
Peneliti	Apa saja kendala sarana dan prasarana yang dihadapi guru
Informan	Menurut saya, keterbatasan sarana membuat pembelajaran kurang menarik karena guru tidak dapat menggunakan media interaktif. Ruang kelas juga terasa kurang nyaman, dan siswa kesulitan mengakses sumber belajar tambahan seperti buku dan internet, sehingga proses belajar menjadi membosankan.
Peneliti	Sejauh mana motivasi guru dalam mengajar
Informan	Saya sebagai seorang siswa merasakan bahwa guru mengajar dengan semangat dan serius, meskipun ada keterbatasan. Beberapa guru terlihat sangat antusias dan mampu memotivasi siswa, namun ada juga yang mengajar dengan cara yang sama berulang kali karena keterbatasan media.
Peneliti	Apakah guru menggunakan metode mengajar yang variatif dan inovatif
Informan	Menurut saya sebagian guru sudah menggunakan metode mengajar yang menarik seperti diskusi dan presentasi, namun masih ada yang dominan menggunakan ceramah. Siswa

	berharap pembelajaran lebih bervariasi agar tidak membosankan.
Peneliti	Apakah ada pelatihan atau kegiatan pengembangan profesional
Informan	Guru terlihat semakin berkembang dan menggunakan cara mengajar yang lebih menarik dan bervariasi. Hal ini menunjukkan adanya pelatihan atau pembinaan yang diikuti guru, dan siswa merasakan dampak positifnya dalam proses belajar.

Pulau Panggung, 21 Mei 2025

Siswa,

Hujjatul Ilma

Dokumentasi Wawancara



Sumber: Kepala Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Pangung Muara Enim



Sumber: Guru Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Panggung Muara Enim



Sumber: Staf Tata Usaha (TU) Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Pangung Muara Enim



Sumber: Siswi Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Panggung Muara Enim



Sumber: Kegiatan belajar mengajar di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Panggung Muara Enim

BIODATA PENULIS



Mardalena, Lahir di Desa segamit pada tanggal 02 Oktober 2003 dan di besarkan di desa segamit, Kecamatan Semende Darat Ulu, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatra Selatan, Indonesia. Putri Pertama (sulung) dari Bapak Amri dan Ibu Masnila, dan memiliki dua saudara laki laki Al Hadi dan Mirsadi.

Penulis memulai pendidikan Sekolah Dasar di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda (MI NH) Segamit, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Semende Darat Ulu, dan melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (MA) di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Pulau Panggung dan melanjutkan kuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dengan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dengan menyelesaikan tugas akhir pada 2025 dengan judul skripsi "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar Guru Di Madrasah Aliyah Barokah Al Haromain Muara Enim"