

## **ABSTRAK**

Avitah Nur Andila, NIM: 17207153030, 2019, “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 4 Tulungagung*”. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, dibimbing oleh Dr. Fathul Mujib, M.Ag.

### **Kata Kunci:** *Strategi, Kinerja Guru*

Sekolah merupakan lembaga formal sesuai dengan misinya yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Reformasi pendidikan telah mengubah paradigma guru dari pekerjaan yang penuh dedikasi tanpa mempertimbangkan profesionalisme, menjadi sebuah profesi, yakni seseorang bisa berdiri di depan kelas untuk mendampingi para siswa mengembangkan proses pembelajarannya, jika telah terbukti memiliki kualifikasi profesionalisme dengan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesionalisme, pedagogik, personal dan sosial. Dalam hal ini kepala madrasah harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini peneliti mengambil salah satu lembaga pendidikan yakni MTsN 4 Tulungagung sebagai objek penelitian. Sekolah ini memiliki guru-guru yang profesional, berkualitas dan bisa mengembangkan madrasah melalui siswa-siswi yang berprestasi yang tak lepas dari binaan para guru di MTsN 4 Tulungagung. Dengan strategi yang dimiliki kepala madrasah bisa meningkatkan kinerja guru yang bagus. Hal ini yang membuat peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam.

Fokus penelitian ini adalah (1) formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung, (2) implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung, (3) evaluasi strategi dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 4 Tulungagung. jika dilihat dari sumber datanya , penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sedangkan jenis datanya, pendekatan yang digunakan termasuk penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis secara induktif dengan tiga tahap, yakni: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini meliputi: (1) formulasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja terdiri dari (a) analisis lingkungan internal dan eksternal, yang menghasilkan gambaran mengenai kelebihan, kelebihan, peluang dan ancaman, (b) melakukan koordinasi dengan wakil kepala masing-masing bidang untuk merumuskan program-program untuk meningkatkan kinerja guru, (c) adanya sosialisasi yang dilakukan untuk menyampaikan perumusan strategi yang dihasilkan diantaranya diklat, *workshop*, penyuluhan, mendatangkan para ahli ke madrasah serta adanya studi banding, (2) implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi: (a) melakukan rapat koordinasi untuk meningkatkan kinerja guru, (b) kepala madrasah mengirim guru yang telah di pilih untuk ikut *workshop*, (c) pembinaan dari bapak kepala madrasah langsung *face to face* dengan cara berkomunikasi dengan baik mengajak ngobrol setelah ada masalah itu dibicarakan baik-baik setelah itu dicari jalan keluar bersama-sama. (d) kepala madrasah memberikan motivasi yang sangat

tinggi, (e) adanya reward dari kepala madrasah kepada guru yang berprestasi, (3) evaluasi strategi kepala madrasah dan meningkatkan kinerja guru meliputi (a) pengawasan langsung dari kepala madrasah, (b) evaluasi setiap satu bulan sekali dengan seluruh unsur pemimpin dan para wakil kepala serta KTU dan direktur kelas unggulan, (c) Penilaian ada di akhir tahun dengan adanya PKG (Penilaian Kinerja Guru) jadi bisa dilihat dari itu.

## مستخلص

أفيتاه نور أنديلا ، رقم الطلبة: ٢٠١٩ ، ١٧٢٠٧١٥٣٠٣٠ ، "إستراتيجية رئيس المدارسة لتطور أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ تولونج اجونج". أطروحة ، قسم الإدارة التربوية الإسلامية، إشراف الدكتور فتح الجيب الماجستير.

الكلمات المفتاحية: الإستراتيجية ، أداء المعلم.

المدرسة مؤسسة رسمية وفقاً لمهمتها المتمثلة في القيام بأنشطة التعليم والتعلم من أجل تحقيق الأهداف التعليمية. لقد غير الإصلاح التعليمي نموذج المعلم من العمل المتفاني دون التفكير في الاحتراف، ليصبح مهنة، أي أنه يمكن لأي شخص أن يقف أمام الفصل لمساعدة الطلاب في تطوير عملية التعلم الخاصة بهم، إذا أثبتوا مؤهلاتهم المهنية بأربع كفاءات رئيسية، وهي الكفاءة التربوية والمهنية ، الشخصية والاجتماعية. في هذه الحالة ، يجب أن يملك رئيس المدرسة استراتيجية لتطور أداء المعلم. في هذه الحالة، أخذ الباحث إحدى المؤسسات التعليمية وهي المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ تولونج اجونج كهدف للبحث. تحتوي هذه المدرسة على معلمين محترفين ومؤهلين ويمكنهم تطوير المدارس من خلال طلاب متميزين لا ينفصلون عن توجيهات المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ تولونج اجونج. من خلال الاستراتيجيات التي يمتلكها رئيس المدرسة ، يمكنه تطور أداء المعلمين الجيدين. هذا يجعل الباحث يشعر بالاهتمام بدراسة عميقة لهم.

تركز هذه الدراسة على (١) صياغة استراتيجية رئيس المدرسة لتطور أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ تولونج اجونج، (٢) تنفيذ

استراتيجية المدير في تحسين أداء المعلم في رئيس المدارسة لتطور أداء المعلم في المدرسة  
المتوسطة الإسلامية الحكومية ؟ تولونج اجونج، (٣) تقييم الاستراتيجية رئيس  
المدارسة لتطور أداء المعلم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ؟ تولونج اجونج.  
عند عرضها من مصدر البيانات ، تستخدم هذه الدراسة البيانات الأولية والثانوية.  
بينما أنواع البيانات، يتضمن النهج المستخدم البحث النوعي الذي ينتج بيانات  
وصفية. استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة ثلاث تقنيات، وهي  
المقابلات المعمقة، ومراقبة المشاركيين ودراسات التوثيق. وقد تم تحليل البيانات التي تم  
جمعها بشكل استقرائي في ثلاثة مراحل ، وهي: الحد من البيانات ، وعرض البيانات  
ورسم الاستنتاج.

تتضمن نتائج هذه الدراسة ما يلي: (١) صياغة استراتيجية رئيس المدارسة  
لتطور أداء المعلم تتكون من (أ) تحليل البيئة الداخلية والخارجية ، والذي ينتج صورة  
عن نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، (ب) التنسيق مع كل نائب  
رئيس المدرسة في مجالات لصياغة برامج لتطور أداء المعلم، (ج) تم إجراء التنشئة  
الاجتماعية للتعبير عن صياغة الاستراتيجيات المنتجة بما في ذلك التدريب، وورشة  
العمل، وتقديم المشورة، وجلب الخبراء إلى المدرسة ووجود دراسات مقارنة، (٢)  
يتضمن تنفيذ استراتيجية رئيس المدارسة لتطور أداء المعلم ما يلي: (أ) عقد اجتماعات  
تنسيق لتطور أداء المعلم ، (ب) رئيس المدرسة إرسال المعلمين الذين تم اختيارهم  
للانضمام إلى ورشة العمل، (ج) توجيهات من رئيس المدرسة وجه من خلال  
التواصل بشكل جيد عند الحديث عن المشكلة، نوقش بعناية بعد أن تم العثور على  
الحل معا. (د) يقدم رئيس المدرسة حافراً كبيراً للغاية، (هـ) وجود مكافآت من  
رئيس المدرسة إلى المعلمين المتفوقين، (٣) تقييم استراتيجية رئيس المدارسة لتطور أداء

المعلم بما في ذلك (أ) الإشراف المباشر على الرئيس المدرسة، (ب) تقييم كل مرة واحدة في الشهر مع جميع القادة ونواب الرؤساء ورئيس التنظيف ومديري الفصول العليا، (ج) يكون التقييم في نهاية العام مع (تقييم أداء المعلم) بحيث يمكن رؤيته من ذلك.

## ABSTRACT

Avitah Nur Andila, Register Number: 17207153030, 2019, The Strategy of the Head Madrasah in Improving Teacher Performance at MTsN 4 IAIN Tulungagung. Thesis, Islamic Education Management Department. State Islamic Institute (IAIN) Tulungagung, Advisor by Dr. Fathul Mujib, M.Ag.

***Keywords: Strategy, Teacher Performance***

School is a formal institution in accordance with its mission of carrying out teaching and learning activities in order to achieve educational goals. Educational reform has changed the teacher paradigm from dedicated work without considering professionalism, becoming a profession, that is, someone can stand in front of the class to assist students in developing their learning process, if they have proven professional qualifications with four main competencies, namely pedagogical, professional competence , personal and social. In this case the madrasah head must have a strategy to improve teacher performance. In this case the researcher took one of the educational institutions namely MTsN 4 Tulungagung as the object of research. This school has teachers who are professional, qualified and can develop madrasah through outstanding students who are not separated from the guidance of teachers at MTsN 4 Tulungagung. With the strategies possessed by the headmaster, it can improve the performance of good teachers.

The focus of this study is (1) the head's formulation of madrasah in improving teacher performance at MTsN 4 Tulungagung, (2) the head's implementation of Madrasah strategy in improving teacher performance at MTsN 4 Tulungagung, (3) the evaluation of strategies to improve teacher performance at MTsN 4 Tulungagung. when viewed from the data source, this study uses primary and secondary data. While the data types, the approach used includes qualitative research that produces descriptive data. Data collection techniques in this study used three techniques, namely in-depth interviews, participant observation and documentation studies. The data collected has been analyzed inductively in three stages, namely: data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results showed that: (1) the formulation of the principal's strategy in improving performance consists of (a) an analysis of the internal and external environment, which produces a picture of strengths, strengths, opportunities and threats, (b) coordinating with each deputy head fields to formulate programs to improve teacher performance, (c) socialization carried out to convey the formulation of strategies produced including training, workshops, counseling, bringing experts to madrasah and the existence of comparative studies, (2) implementation of the principal's strategy in improving teacher performance includes: (a) conducting a coordination meeting to improve teacher performance, (b) the head of madrasah sending teachers who have been selected to join the workshop, (c) guidance from the headmaster directly face to face by

communicating well when chatting there was a problem that was discussed carefully and looking for a solution. (d) the head of madrasah provides very high motivation, (e) the existence of rewards from the head of madrasah to outstanding teachers, (3) the evaluation of the principal's strategy and improving teacher performance including (a) the direct supervision from the head of madrasah, (b) the evaluation every once a month with all the leaders and deputy heads and KTU and superior class directors, (c) the assessment is at the end of the year with the PKG (Teacher Performance Assessment).