

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sekolah atau madrasah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai agen perubahan, bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional (internal) dan memenangkan persaingan internasional (eksternal). Kepemimpinan pendidikan yang efektif memberikan dasar dan menempatkan tujuan pada posisi penting untuk merubah norma-norma dalam program pembelajaran, meningkatkan produktifitas, dan mengembangkan pendekatan-pendekatan yang kreatif untuk mencapai hasil yang maksimal dan program institusi pendidikan.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan mempunyai fungsi sebagai sarana untuk bersosialisasi.¹ Dalam lembaga pendidikan dapat merubah orientasi yang khas, salah satunya adalah cara berpandangan berpikir dan juga mewarisi terhadap budaya yang dapat membuka wawasan baru terhadap dunia luar. Di dalam lembaga pendidikan pula terdapat perubahan yang diperoleh bukan hanya karena adanya keturunan maupun persaudaraan atau hubungan darah, handai taulan, kerabat dekat, teman sejawat dan lainnya. Tetapi terdapat juga peran yang dewasa yang diperoleh dengan penghargaan dan prestasi yang

¹ Binti Maunah, *Pendidikan Dalam Perspektif Struktural Fungsional*, (Surakarta; Cendekia, Vol. 10, No. 2, Oktober 2016), 160.

benar-benar terjadi. Fungsi ini dapat terealisasi jika siswa madrasah benar-benar mengikuti apa yang telah diprogramkan oleh madrasah yang pelaksanaannya dilakukan oleh guru dan tenaga kependidikan dibawah manejemn kepala madrasah.

Kekuasaan kepala madrasah tergantung pada pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Kepala madrasah harus menjadi seseorang yang senantiasa menambah pengetahuan dan keterampilannya. Perhatian kepala madrasah meliputi keseluruhan lingkungan fisik sekolah, kegiatan dan interaksi fungsionalnya mulai dari gedung sampai sudut-sudut halamannya, kantor, ruang belajar, lapangan parkir, dan sebagainya.

Kepala madrasah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru demi kemajuan madrasah atau sekolah. Untuk itu diperlukan sebuah manajemen dalam memimpin lembaga. Di samping itu diperlukan visi dan misi yang jelas untuk menggerakkan bawahannya. Sehingga sejumlah guru dan tenaga kependidikan lainnya memiliki arah yang jelas demi kemajuan madrasah atau sekolah.² Untuk kepentingan tersebut kepala madrasah selayaknya mampu memajemen semua potensi dan sumber daya yang dimiliki, terkait dengan berbagai program, proses, evaluasi, pengembangan kurikulum, pembelajaran di madrasah, pengolahan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pelayanan terhadap siswa, hubungan dengan masyarakat, sampai pada penciptaan iklim madrasah yang kondusif. Semua ini akan

² Muh. Hamzah Sururi, *Aktifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Pojok Ponggok Blitar*, (Kediri: Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, Volume 8, Nomor 2, Agustus 2018), 163.

terlaksana manakala kepala madrasah memiliki kemampuan untuk mempengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dimadrasah, yaitu untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan madrasah.³

Kepala madrasah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah atau madrasah. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Guru merupakan agen belajar karena seorang guru dituntut sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi. Guru juga dapat memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik sehingga bangkit rasa ingin tahunya dan terjadilah proses belajar yang tenang dan menyenangkan.

Implementasinya di madrasah, kepala madrasah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di madrasah, dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek kepemimpinan dalam mengelola sumber daya madrasah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya madrasah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu madrasah adalah guru, dimana seorang guru

³ Ibid., 163

memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.⁴

Perencanaan madrasah dalam usaha meningkatkan kinerja guru mempunyai peranan penting yang merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di madrasah. Merencanakan pekerjaan atau personel ialah proses menetapkan jabatan yang akan ditempati dalam organisasi dan cara mendapatkannya, serta manajemen harus menyusun perencanaan pekerjaan yang asumsi dasarnya adalah masa mendatang. Perkiraan bisa sebagai dasar pemikiran. Dalam menetapkan kebutuhan pekerjaan, terdapat tiga aspek, yakni kebutuhan pribadi, kontribusi pegawai dari dalam, dan dari luar.⁵

Kepala madrasah dalam memajemen madrasah hendaknya melakukan proses pengorganisasian, yaitu suatu proses pembagian tugas terutama kepada para guru untuk menjalankan tugas mengajar yang sesuai dengan keahliannya atau sesuai dengan kualifikasi ijazah yang mereka miliki. Kemudian kepada orang-orang yang ada dalam organisasi lembaga pendidikan sesuai tugas dalam sistem jaringan kerja yang berkaitan antara satu dan yang lainnya. Dalam proses pengorganisasian suatu lembaga pendidikan perlu

⁴ Elvi Juniarti dkk., *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*, (Palembang: Journal of Education Research, 1(3), 2020), 193.

⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, terj.* (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2004), 103.

menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara rinci berdasarkan bagian-bagian dan bidang-bidangnya masing-masing sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kooperatif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Manajemen madrasah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru dalam suatu pelaksanaan kegiatan terdapat suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, pelaksanaan biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan dapat diartikan penerapan. *Actuating* adalah bagian yang sangat penting dalam proses manajemen. Berbeda dengan ketiga fungsi lain (*Planning, Organizing Dan Controlling*), *Actuating* dianggap sebagai intisari manajemen karena secara khusus berhubungan dengan orang-orang. Pelaksanaan atau pengerakan (*actuating*) merupakan sebagai suatu pelaksanaan untuk menjalankan, atau menggerakkan anggota, dan mendorong yang tidak lain merupakan upaya mewujudkan rencana menjadi realisasi melalui berbagai pengarahan dan motivasi supaya anggota atau karyawan tersebut dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal.⁶

Kepala madrasah mempunyai peran sebagai monitoring lembaga yang dipimpinnya. Monitoring berfungsi sebagai identifikasi efektivitas suatu lembaga berdasarkan perencanaan yang telah disusun. Monitoring mutlak dibutuhkan madrasah untuk efisiensi program-program yang direncanakan,

⁶ Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Mandar Maju, 2011), 84.

sebagai bahan evaluasi perbaikan program pada masa yang akan datang, dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan madrasah pada masa yang akan datang.⁷

Evaluasi madrasah sangat penting keberadaannya dalam meningkatkan kinerja guru karena merupakan suatu upaya menilai kondisi dengan objektif pada lembaga pendidikan secara internal (kepala madrasah, guru, siswa, civitas akademika). Evaluasi madrasah dilakukan dengan memperhatikan kelemahan, kekuatan, peluang, dan tantangan. Sehingga dapat menemukan akar permasalahan yang dihadapi dalam penjaminan mutu pendidikan, serta dapat menjadi tolok ukur perumusan rekomendasi atau langkah nyata pada penjaminan mutu pendidikan. Menurut Chamidi⁸ menyatakan bahwa evaluasi madrasah tentu memberikan manfaat bagi internal madrasah maupun eksternal baik stakeholders, masyarakat, maupun instansi atasannya. Secara internal manfaat evaluasi madrasah adalah 1) membantu identifikasi masalah, 2) membantu penilaian pelaksanaan program kegiatan, 3) membantu penilaian pencapaian sasaran program kegiatan, 4) memperkuat tradisi evaluasi diri bagi kemajuan mutu pendidikan, 5) memperkuat kerjasama antar komponen dalam madrasah, 6) menyelaraskan tujuan madrasah dengan tujuan perorangan dalam madrasah, 7) mempermudah proses kaderisasi kelembagaan, dan membantu

⁷ Mohammad Thoha, *Manajemen Pendidikan Islam, Konseptual dan Operasional*, (Surabaya, Pustaka Raja, 2016), 10-11.

⁸ Avina Eki Wulandari, *Implementasi Evaluasi Diri Madrasah Sebagai Modal Penyusunan Rencana Kerja Anggaran Madrasah*, (Surakarta: Journal of Islamic Education Leadership; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 2 Nomor 2 2022), 118.

prioritas kerja peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan manfaat evaluasi madrasah secara eksternal adalah 1) menyelaraskan program madrasah berdasarkan SNP (Standar Nasional Pendidikan), 2) menyelaraskan harapan madrasah dan harapan masyarakat, 3) memberikan informasi aktual tentang madrasah kepada luar madrasah, 4) mempermudah proses kerjasama antara madrasah dengan pihak lain dalam rangka peningkatan kapasitas madrasah, dan 5) memperlancar proses akreditasi.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan objek lembaga pendidikan yaitu peserta didik dalam aktifitas sehari-hari di sekolah. Kementerian pendidikan menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.⁹

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan

⁹ Solikaturun & Uswatun Hasana, *Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 3 Nganjuk*, (Kediri: Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan dan Studi Keislaman, Volume 9, Nomor 2, Agustus 2019), 130.

kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.¹⁰ Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.¹¹

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan madrasah atau sekolah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional.

Penjelasan tersebut diatas dapat memberikan gambaran kepada kita semua bahwa begitu pentingnya peran seorang guru, meskipun saat ini kita

¹⁰ Yunus Russamsi dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19*, (Bandung: Managere Indonesian Journal Of Educational Management, Vol.2 No.3, 2020), 245.

¹¹ Solikatun & Uswatun Hasana, *Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah.*, 130.

telah hidup di zaman yang modern, zaman dimana teknologi merupakan hal yang biasa kita temui bahkan kita gunakan dalam kegiatan sehari-hari, bahkan dunia pendidikan saat inipun sedang giat-giatnya dalam mengembangkan teknologi untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, namun peran seorang guru tetap tidak tergantikan.

Masa pandemi covid-19 seperti saat ini, proses pembelajaran dilaksanakan dirumah melalui pembelajaran daring demi memutuskan mata rantai penyebaran covid-19. Semua Siswa dan Guru belajar dari rumah, yang mendadak dilakukan tanpa persiapan sama sekali. Ketidaksiapan semua unsur dalam pendidikan menjadi kendala yang besar juga, adanya perubahan cara belajar mengajar dari tatap muka menjadi dalam jaringan (daring) membutuhkan kesiapan dari semua unsur, dimulai dari pemerintah, sekolah, guru, siswa dan orang tua, disinilah dibutuhkan peran manajemen madrasah untuk meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi.

Kinerja guru tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan perhatian dari kepala madrasah. Kepala madrasah selaku pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik

akan meningkatkan kinerja guru di sekolah, untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.¹²

Keberhasilan kualitas pendidikan sangat ditentukan kemampuan pengelola dalam mengelola madrasah seperti mengelola pembelajaran, siswa, sarana dan prasarana, keuangan serta hubungan dengan masyarakat. Madrasah merupakan lembaga pendidikan umum berciri khas keagamaan yang hanya dimiliki Indonesia dan telah berkembang seiring masuk Agama Islam di Indonesia. Madrasah juga merupakan lembaga pendidikan formal yang sebagian besar berstatus swasta dan pada umumnya mengandalkan sumber pembiayaan pendidikan dari masyarakat. Madrasah secara kultural merupakan aset budaya pendidikan bangsa dan secara sistematis sebagai subsistem dari pendidikan nasional.¹³

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs. N) 5 Tulungagung terletak di desa Pulosari Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung merupakan satu-satunya lembaga pendidikan berciri khas Islam negeri yang berada di wilayah timur kabupaten Tulungagung. Lembaga ini berdiri sejak tahun 1967 dan telah mengalami perjalanan panjang serta mempunyai berbagai macam prestasi. Hal ini dapat kita lihat sebagaimana visi dari lembaga ini yaitu : *“Terwujudnya Lembaga Islami, Unggul, Berbasis IT dan Menyenangkan yang Berwawasan Lingkungan”*.¹⁴ Visi ini mempunyai maksud adanya keinginan madrasah

¹² Ibid., 246.

¹³ Arum Fatayan, *Manajemen Madrasah Dengan Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah*, (Yogyakarta: Bildung, 2020), 2.

¹⁴ Profil ini didapatkan dari informasi mengakses website MTs N 5 Tulungagung pada hari Rabu tanggal 12 Oktober 2022 jam 22.00 WIB, <https://MTsn5tulungagung.sch.id/profil/>.

untuk menjadikan madrasah islami unggul dan lulusannya menjadi *insan kamil*. Insan kamil disini maksudnya manusia yang terasah *heart-nya* (*Religijs*) juga terisi *head-nya* (manusia yang cerdas) dan juga *hand-nya* (mempunyai kemandirian). Inilah salah satu alasan yang menjadikan MTs N 5 Tulungagung selalu menarik perhatian para wali murid maupun siswa pada umumnya.

Menjamurnya berbagai macam lembaga pendidikan formal baik itu negeri ataupun swasta telah menyerap siswa dalam jumlah besar termasuk siswa yang sebelumnya menjadi basis pesantren sehingga siswa yang masuk pesantren mengalami penurunan yang drastis.¹⁵ Dari sinilah Pondok Pesantren Darul Hikmah memberikan jawaban atas permasalahan ini dengan mendirikan Madrasah Tsanawiyah Darul Hikmah.

Madrasah Tsanawiyah (MTs.) Darul Hikmah berdiri sejak 1991 beralamatkan di Desa Tawang Sari Kecamatan Kedungwaru Kabupaten Tulungagung. Secara geografis lembaga ini terletak di wilayah pinggiran kota Tulungagung. Daya tarik yang dimiliki oleh lembaga ini bukan hanya dari segi fisik bangunan yang megah yang memberikan fasilitas unggul tetapi juga prestasi yang diraih para siswa. Hal inilah yang menjadikan madrasah ini selalu eksis dan menjadi impian bagi para wali murid serta para siswa untuk menimba ilmu. Di madrasah ini terdapat 36 guru dengan rincian 26 guru kelas/wali, 5 guru agama, 2 guru olahraga, dan 3 guru muatan lokal (mulok). Dilembaga ini

¹⁵ Mujamil Qomar, *Wacana Islam Inklusif*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2022), 219.

ada 977 siswa yang terbagi 26 rombongan belajar, dengan jadwal belajar pagi sampai siang.¹⁶

MTs. N 5 Tulungagung dan MTs. Darul Hikmah Tawangsari Kabupaten Tulungagung adalah dua lembaga pendidikan Islam yang sederajat tingkatannya dan juga bertempat di wilayah yang berbeda di wilayah kabupaten Tulungagung dengan naungan yang berbeda pula. MTs. N 5 Tulungagung merupakan lembaga pendidikan milik pemerintah sedangkan MTs. Darul Hikmah Tawangsari merupakan lembaga pendidikan milik yayasan pondok pesantren. Sedikit dari uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di dua lembaga tersebut dengan pembahasan yang menarik untuk diteliti diantaranya dengan latar belakang yang berbeda dan letak wilayah yang berbeda pula tetapi mendapatkan hasil yang sama yaitu prestasi bagi peserta didik sehingga dengan penelitian ini penulis berharap dapat mendeskripsikan bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan dengan judul “Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multikasus Di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawangsari Kabupaten Tulungagung)”.

¹⁶ Wawancara dengan Ustadz Imam Musalim pada hari Rabu tanggal 12 Oktober 2022 bertempat di warkop sor pule pada jam 13.00-14.30 WIB.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

a) Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, tesis dengan judul Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multikasus Di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung), maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah manajemen madrasah yang meliputi; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru.

b) Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Perencanaan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimanakah Pengorganisasian Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimanakah Pelaksanaan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung?
4. Bagaimanakah Monitoring dan Evaluasi Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengungkapkan atau mendapatkan gambaran tentang Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multikasus Di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung):

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengorganisasian madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis monitoring dan evaluasi madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawang Sari Kabupaten Tulungagung.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan khazanah keilmuan baru bagi semua pihak khususnya dan bagi setiap kalangan yang berkecimpung di dunia pendidikan pada umumnya. Namun secara spesifik manfaat yang akan dicapai dari penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu :

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dalam bidang pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan pembahasan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Memberikan khazanah teoritik baru dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kinerja guru bagi sekolah berbasis Islam.

2. Secara Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi secara nyata bagi :

- a. Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat digunakan kepala madrasah sebagai bahan masukan dan referensi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dilembaga yang dipimpinnya dengan mengimplementasikan manajemen

madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, monitoring dan evaluasi.

b. Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh guru sebagai referensi dalam upaya mengoptimalkan peningkatan kinerjanya, sehingga tidak ada kesenjangan kinerja antar guru.

c. Penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh para peneliti selanjutnya sebagai referensi dan bahan pengembangan ilmu yang terkait dengan manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam dan lebih relevan.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman pembaca dalam memahami tulisan yang berjudul “Manajemen Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multikasus Di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawangsari Kabupaten Tulungagung)” maka perlu kiranya penulis memberikan penegasan istilah baik secara konseptual maupun secara operasional sebagai berikut:

1. Penegasan Konseptual

a. Manajemen Madrasah, adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan pemberian

penghargaan yang dilakukan oleh madrasah ataupun kepala madrasah dalam rangka untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang diinginkan.

b. Perencanaan Madrasah, Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁷

Perencanaan itu penting karena sebuah tujuan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya sebuah perencanaan yang matang. Perencanaan madrasah merupakan serangkaian tindakan yang akan dilaksanakan oleh madrasah dalam usaha untuk mencapai cita-cita atau tujuan madrasah.

c. Pengorganisasian Madrasah, suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang direncanakan madrasah dan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dengan menempatkan sumber daya manusia pada setiap aktivitas.¹⁸

d. Pelaksanaan Madrasah, membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

¹⁷ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 48.

¹⁸ Qurrata Akyuni, *Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam*, (Banda Aceh: Serambi Tarbawi, Jurnal Studi, Pemikiran, Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam, Vol.10, No. 2, Juli 2018), 93.

e. Monitoring dan Evaluasi Madrasah, Monitoring madrasah merupakan upaya yang dilakukan madrasah untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dan diarahkan telah dikerjakan dengan baik dan benar dan sesuai dengan perencanaan yang di buat. Evaluasi Madrasah merupakan proses yang dilakukan madrasah secara sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi dari perencanaan, pengorganisasian dan monitoring kegiatan madrasah untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.¹⁹

f. Kinerja Guru, adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesionalnya dalam proses pembelajaran.²⁰

2. Penegasan Operasional

Manajemen madrasah dalam meningkatkan kinerja guru disini yang dimaksud adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh madrasah ataupun kepala madrasah dalam rangka meningkatkan

¹⁹ Putriani L. Maliki dan Alfian Erwinsyah, *Evaluasi Manajemen Pembelajaran Di Madrasah*, (Gorontalo: Adaara, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 10 Nomor 1 Februari 2020), 26.

²⁰ Yunus Russamsi dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah.*, 245.

kinerja guru untuk mencapai tujuan bersama sehingga memberikan dampak yang lebih terhadap hasil pembelajaran dan pendidikan lembaga madrasah dan memberikan output pendidikan yang unggul dan berkualitas, yang dapat menjadi suatu prestasi kerja bagi guru dalam suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini dibatasi dengan wilayah di MTs. N 5 Tulungagung Dan MTs. Darul Hikmah Tawangsari Kabupaten Tulungagung.