

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Obyek Penelitian

#### 1. Sejarah Kelembagaan

Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Huda 02 Jepara berdiri sejak tahun 1982. Asal mulanya adalah Madrasah Diniyah Matholi'ul Huda yang berdiri sejak tahun 1959 yang penyelenggaraan pendidikannya pada waktu sore dan masih bertempat di rumah salah seorang pendirinya yaitu H.Nur Hasan, dan merupakan cabang dari Madrasah Matholi'ul Huda 01 jepara yang berada di wilayah selatan pimpinan Almarhum Kyai Joeфри Alwi karena di madrasah diniyah Matholi'ul Huda 02 jepara hanya sampai kelas III dan setelah naik kelas IV harus pindah ke induknya yaitu MI Matholiul Huda 01 Jepara yang berada di wilayah selatan.

Pada waktu itu madrasah diniyah dikepalai oleh Bapak Kyai Mursyid, dan di tambah 4 orang Guru yaitu Bapak H. Nur Hasan, Bapak Toyib, Bapak Kastari dan Bapak Matrahim. Seiring berjalanya waktu pada tahun 1960 mendapat tanah wakaf dari H. Masyudi yang merupakan paman Bapak Kyai Musyid, akhirnya pada prakarsa dari Kepala Madrasah Diniyah pada Waktu itu untuk Mendirikan MI agar tidak menginduk lagi keselatan dan bias menyelenggarakan pendidikan secara utuh, penuh dan mandiri.

Akhirnya pada tahun 1982 didirikanlah MI dan kebetulan sudah punya gedung sendiri maka di daftarkanlah pendirian MI ke Departemen Agama Kabupaten Jepara dan mendapat izin operasional dengan bukti piagam Madrasah pada tahun 1984 dengan nama MI Matholiul Huda 02 Jepara di bawah pengelolaan Yayasan Matholiul Huda 02 troso Jepara yang diketahui oleh Bapak Kyai Mursyid.

Pada tanggal 14 Juli 1984 MI Matholiul Huda 02 Jepara ini telah diresmikan oleh Pemerintah Departemen Agama. Dalam perkembangan MI Matholiul Huda 02 Jepara telah mengalami beberapa kemajuan dalam beberapa aspek, tetapi masih banyak persoalan dan tantangan yang perlu segera disikapi.

Seiring dengan berlakunya PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, MI Matholiul Huda 02 Jepara mulai mengadakan beberapa pengembangan terutama untuk kebutuhan sarana dan prasarana, sehingga pada tahun 2009 melalui dana Yayasan, Madrasah telah mendapatkan penambahan tanah baru yang berlokasi disebelah barat Madrasah seluas 580 m<sup>2</sup>.

**2. Profil Madrasah**

1. Nama Madrasah : MI MATHOLIUL HUDA 02 TROSO
2. No. Statistik Madrasah : 111233200016
3. NPSN : 60712596
4. Alamat : Jl. Cemoro Kembar Troso RT 05 RW 08
5. Kode : 59462
6. Desa : Troso
7. Kecamatan : Pecangaan
8. Kabupaten : Jepara
9. Provinsi : Jawa Tengah
10. Daerah : Pedesaan
11. Telepon : 085226455072
12. Status Madrasah : Swasta
13. Kelompok Madrasah : Pecangaan, Kaliyamatan, dan Welahan
14. Akriditas : “B” (No. 047/BANSM-JTG/SK/XII/2018 )
15. Surat Keputusan SK : WK/5-a/445/PGM/MI/1982
16. Penerbit SK/TTD Oleh : Dra. H. MOH RIFA’I
17. Tahun Berdiri : 2 Mei 1982
18. Tahun Perubahan : 14 Oktober 1982
19. Status Tanah : Waqaf
20. Luas Tanah : 1340 M<sup>2</sup>
21. Bangunan Madrasah : Gedung Milik sendiri
22. Nomor Sensus bangunan : 023261780526802
23. Lokasi Madrasah : Desa Troso
24. Jarak Kepusat Kec : 3 KM
25. Jarak Kepusat Kota : 12 KM
26. Terletak Pada Lintasan : Jl. Raya Cemoro Kembar-Baleg
27. Jumlah Keanggotaan KKMI : 12
28. Nama Yayasan : Matholiul Huda 02 Troso
29. NO. Akta Yayasan : AHU-0021710.AH.01.12 Tahun 2016 Tgl 18 April 2016
30. Nama Ketua Yayasan : H. Satibi, SE
31. Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi

**3. Visi Dan Misi MI Matholi’ul Huda 02 Troso**

Visi MI MH 02 Troso yaitu “ Terdepan dalam Prestasi Berakhlaq Islami” dan Misi MI MH 02 Troso adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pelayanan pendidikan lahir dan batin kepada anak didik guna menjadi manusia yang berguna bagi nusa, bangsa serta agama.
- b. Meletakkan dasar-dasar keimanan dan keislaman, kepada anak didik melalui pendekatan akhlakul karimah dan uswatun hasanah.
- c. Membentuk anak didik yang cerdas, terampil dan mandiri serta berbudi pekerti yang luhur sejak dini.
- d. Menyebarkan dan melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan guna tercapainya pendidikan nasional.
- e. Menyiapkan generasi muda yang berprestasi, tangguh dan berakhlak islami serta siap menghadapi tantangan zaman.

Mi Matholiul Huda 02 Troso juga mempunyai beberapa tujuan yang ingin di capai, diantaranya :

- a. Siswa-siswi yang berkarakter dan berakhlakul Karimah.
- b. Siswa-siswi yang mampu mengimplementasikan ilmunya dalam amaliyah sehari- hari.
- c. Mempunyai daya saing di bidang akademik ,baik ilmu umum maupun agama.
- d. Semua kelas telah menerapkan pendekatan belajar PAIKEM (Pembelajaran Aktif,Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan) pada semua mapel.
- e. semua tingkatan kelas KKM mencapai 7,00
- f. Nilai UN maupun UAMBN mencapai minimal rata-rata 7.00
- g. Pada setiap iven lomba atau olimpiade baik akademik maupun non akademik memperoleh rangking atau prestasi yang membanggakan .

**4. Data Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di MI Matholi’ul Huda 02 Troso**

**Tabel 4.1 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MI Matholi’ul Huda 02 Troso**

No	Nama	L/P	Pendidikan	Mengajar
1	Zahrotul Ummah, S.Ag	P	S1	Tematik Mapel
2	Mardliyah, S.Pd.I	P	S1	Tematik
3	Muhtadi, S.Pd.I	L	S1	Tematik
4	Nur Kholis,	L	S1	Tematik

No	Nama	L/P	Pendidikan	Mengajar
	S.Pd.I			
5	Sugito, S.Ag	L	S1	Tematik
6	Dewi Masitoh, S.Pd.	P	S1	Tematik
7	Nur Shohib	L	MA	Guru PAI
8	Ainur Rofi'ah, S.Pd.I	P	S1	Tematik
9	Nur Kusuma Astuti	P	S1	Tematik
10	Luqman Haqi, S.Pd.I	L	S1	Tematik
11	Rini Setiawati, S.Pd.I	P	S1	Tematik
12	Nor Arif Rahman, S.Pd.I	L	S1	Tematik
13	Muhammad Ghulam Mustaqim, S.Pd	L	S1	Tematik
14	Alis Sri Hartini, S.Pd	P	S1	Bahasa Inggris
15	Wahyu Aji Wijanarko	L	MA	PJOK
16	Fiky Hanaunnadiya, S.Pd	P	S1	Tematik

Dari data di atas dapat di kemukakan bahwa MI Matholi'ul Huda 02 Troso mempunyai 14 tenaga pendidik dan kependidikan yang sudah berstatus sarjana dan 2 berstatus lulusan SMA sederajat. Dua pendidik yang berstatus sebagai lulusan SMA, guru tersebut mempunyai tugas sebagai staf tata usaha dan yang satu adalah guru yang di anggap sebagai tokoh masyarakat serta tokoh yang di tuakan di lembaga tersebut.

**5. Data Jumlah Siswa Di MI Matholi'ul Huda 02 Troso**

**Tabel 4.2 Data Siswa MI Matholi'ul Huda 02 Troso Dalam 10 Tahun Terakhir**

Tahun Ajaran	Kelas I	Kelas II	Kelas III	Kelas IV	Kelas V	Kelas VI	Jumlah
2012/2013	54	37	42	39	47	37	256
2013/2014	43	50	38	41	36	45	254

2014/2015	46	43	49	38	40	45	261
2015/2016	38	45	48	46	37	39	273
2016/2017	48	55	45	48	46	36	278
2017/2018	55	45	54	43	48	46	291
2018/2019	49	52	46	54	45	48	295
2019/2020	55	49	50	48	52	45	299
2020/2021	51	50	49	52	47	51	300
2021/2022	70	51	50	49	52	45	317

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa siswa di MI Matholi'ul Huda 02 Troso selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sehingga madrasah ini bisa dikatakan madrasah yang sudah familiar dan menjadi lembaga yang favorit serta menjadi lembaga yang di percaya oleh para orang tua dalam menitipkan anak-anaknya di tingkat sekolah dasar.

**6. Sarana Dan Prasarana**

**Tabel 4.3 Sarana MI Mathol'ul Huda 02 Troso**

No	Nama Alat	Jumlah
1.	Komputer	26 unit
2.	Laptop	2 unit
3.	Proyektor	2 unit
4.	TV	2 buah
5.	Sound aktif	8 buah
6.	Mic	3 buah
7.	Sajadah	20 buah
8.	Mukenah	10 buah
9.	Bola Volly	2 buah
10.	Bola Basket	2 buah
11.	Bola Sepak / Futsal	5 buah
12.	Bola Kasti	4 buah
13.	Raket	8 buah
14.	Matras	2 buah
15.	Cakram	4 buah
16.	Peluru	4 buah
17.	Alat Lompat Tinggi	2 buah

Sedangkan Prasarana di MI Matholi'ul Huda 02 Troso secara umum adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Prasarana MI Mathol'ul Huda 02 Troso**

No	Ruangan	Jumlah	Keterangan
1	Kelas	12	
2	Perpustakaan	1	
3	Kantor	1	Satu Ruang antara R kepala Madrasah dengan R. Guru
4	WC	3	
5	UKS	1	
6	Lab Komputer	1	

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Deskripsi Data Kinerja Guru Pada Era Digital Di MI Matholi'ul Huda 2 Troso

Berdasarkan observasi yang sudah kami lakukan di MI Matholi'ul Huda 02 Troso bahwa kinerja guru di madrasah ibtidaiyah tersebut sudah cukup baik. Argumentasi tersebut tentunya diperkuat dengan beberapa bukti di antaranya sudah keseluruhan guru membuat RPP, walaupun ada beberapa yang kurang sesuai dengan pengaplikasiannya, penyampaian pembelajaran bervariasi, pemberian penilaian sesuai kemampuan siswa walaupun belum rutin, penggunaan aplikasi digital dalam pembuatan nilai raport walaupun belum semua guru mampu menjalankan aplikasi dengan baik.

Temuan yang peneliti dapatkan saat melakukan observasi dan wawancara sebagai berikut :

#### a. Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

Untuk pembuatan RPP semua guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso seluruhnya sudah menyiapkannya sebelum proses pembelajaran di mulai sesuai dengan juknis yang ada. Temuan tersebut kami dapatkan berdasarkan observasi dan wawancara kepada kepala sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso. Kepala sekolah sangat sensitif perihal RPP, karena sebuah RPP adalah sebuah rencana awal yang harus di persiapkan oleh seorang guru dalam mengajarkan sebuah mata pelajaran. Seorang kepala juga menegaskan bahwa seorang guru di MI Matholi'ul Huda wajib membawa RPP sebelum masuk ke kelas masing-masing, baik berupa soft copy ataupun hardcopy. Menurut Kepala sekolah RPP merupakan suatu rencana sebelum pembelajaran di

mulai, apabila pembelajaran di mulai tanpa ada sebuah rencana tentunya tidak berjalan dengan baik.<sup>36</sup>

Hasil wawancara tersebut juga di perkuat dengan wawancara dengan salah satu guru kelas 2 bernama Nor Arif Rahman, S.Pd.I bahwa setiap guru di haruskan membawa RPP sebelum masuk kelas meskipun masih dalam bentuk file dalam komputer tapi guru harus sudah membuatnya di awal pelajaran. Menurut pak Arif juga apabila ada salah satu guru yang tidak menyiapkan RPP pasti akan di tegur di lain waktu dan akan ada peninjauan di lain hari, jika tidak ada perubahan maka di berikan perhatian khusus berupa sanksi ataupun teguran lainnya serta akan di singgung terus saat rapat mingguan agar guru tersebut menjadi lebih baik.<sup>37</sup>

Berdasarkan observasi yang diperkuat dengan wawancara di atas menunjukkan bahwa semua guru sudah mempersiapkan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan juknis terbaru sebelum memulai pembelajaran. Dengan begitu dapat di simpulkan bahwa semua guru sudah menjalankan tugasnya dengan baik berkaitan dengan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran.

b. Pengelolaan Pelaksanaan Pembelajaran

MI Matholi'ul Huda 02 Troso sudah melakukan pengelolaan pelaksanaan pembelajaran cukup baik, hal ini di dasarkan pada observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik di MI Matholi'ul Huda 02 Troso bahwa semua guru di madrasah ini dituntut menggunakan kurikulum yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan semua guru diminta harus siap dan mampu menyesuaikan dengan kurikulum terbaru.<sup>38</sup>

Hal tersebut juga di katakan oleh guru kelas 4 yakni Rini Setiawati, S.Pd.I bahwa di Madrasah ini semua guru sebelum masuk madrasah ini sudah di jelaskan dan di tekankan agar siap dalam penyesuaian kurikulum. Guru harus mampu mengupdate pengetahuan dan mampu mengaplikasikan materi yang sudah di

---

<sup>36</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

<sup>37</sup> Arif Rahman, Guru Kelas MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Selasa tanggal 22 Maret 2022 pukul 11.30 di ruang kantor

<sup>38</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

buat dalam RPP ke dalam proses pembelajaran sesuai kemampuan masing-masing.”<sup>39</sup>

Hasil wawancara dan observasi yang di dapatkan bahwa semua guru di MI Matholi’ul Huda 02 Troso harus mampu menyampaikan materi sesuai kurikulum yang berlaku serta menggunakan media dan alat sesuai kemampuan masing-masing. Maka dari itu penulis menyimpulkan guru di madrasah ini sudah menggunakan kurikulum terbaru sesuai dengan yang sudah di tetapkan di lembaga ini.

c. Penyampaian materi yang tersusun dan sistematis

Pada penyampaian materi yang tersusun dan sistematis k Nur Kholis, S.Pd.I selaku Guru kelas V menjelaskan bahwasannya sebelum masuk ke dalam kelas diharuskan sudah membuat RPP sesuai dengan materi masing-masing kelas, hal itu juga setiap minggu kepala sekolah melakukan supervisi ke dalam kelas secara acak dengan tujuan mengecek kesiapan guru dan murid terkait proses pembelajaran.”<sup>40</sup>

Kemudian Wahyu Aji Wijanarko selaku guru olahraga juga menjelaskan bahwa penyampaian materi di Madrasah ini ditekankan dan harus tersusun dengan urut dan sistematis dari awal sampai akhir karena jika tidak maka siswa akan mengalami kesulitan dalam mengikuti pembelajaran. Seperti contoh pelajaran saya olahraga apanila pemansan dilakukan di akhir pembelajaran pasti akan kacau. Maka dari itu harus tersusun dan sistematis”<sup>41</sup>

Hasil wawancara dan observasi di atas bahwa semua guru sudah menyampaikan materi secara tersusun dan sistematis sesuai dengan RPP yang telah di buat sebelum pembelajaran di mulai. Dengan demikian penulis membuat kesimpulan bahwa guru di Madrasah ini sudah melakukan penyampaian materi secara tersusun dan sistematis karena hal ini akan menentukan kualitas output peserta didik dalam memahami sebuah pelajaran yang di sampaikan oleh seorang guru.

d. Penggunaan media dan alat pembelajaran

Untuk penggunaan media dan alat pembelajaran di Madrasah ini dijelaskan oleh Mardliyah, S.Pd.I selaku guru Kelas 2, bahwasannya di Madrasah ini sudah menggunakan

---

<sup>39</sup> Rini Setiawati, Guru Kelas MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Rabu, 23 Maret 2022 Pukul 12:15 WIB di Ruang Kantor.

<sup>40</sup> Nor Kholis, Guru Kelas MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Rabu tanggal 23 Maret 2022 pukul 10.00 di ruang kantor

<sup>41</sup> Wahyu Aji, Guru Kelas MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Rabu tanggal 23 Maret 2022 pukul 10.30 WIB di ruang kantor

media dan alat bermacam-macam. Karena madrasah ini menggunakan kurikulum K13, sehingga dituntut untuk tidak monoton hanya dengan ceramah saja. Pembelajaran juga menyesuaikan penyampaian materi sesuai dengan RPP dan mata pelajaran. Pembelajaran tidak hanya dalam kelas saja akan tetapi kadang di kebun, di lapangan, di sawah dan di tempat-tempat lainnya. Dari kurikulum terbaru tersebut seorang guru harus mampu menerapkan pembelajaran yang variatif agar siswa tidak merasa bosan dengan pembelajaran.”

Dalam merespon Di era digital 4.0 di dunia pendidikan, Madrasah ini sebenarnya mengalami kesulitan pembelajaran di masa pandemic, hal itu berkaitan dengan penyampaian materi yakni di lain sisi harus mengurangi tatapp muka tapi di sisi lain di tuntut untuk melakukan pembelajaran, pembelajaran yang menggunakan aplikasi zoom meeting dan para siswa yang dibantu orang tua untuk memahami materi yang sudah saya buat dalam bentuk video.”<sup>42</sup>

Kepala Sekolah menghimbau kepada semua guru bahwasannya semua guru dipersilahkan menggunakan alat yang sudah disediakan dan apabila tidak bisa dalam cara menggunakannya sataf Tata Usaha akan mendampingi dan membantu guru-guru. Di madrasah ini sudah ada LCD Proyektor, TV, sound system dan ada lab computer yang sudah dilengkapi dengan internet yang siap di gunakan demi menunjang pembelajaran.<sup>43</sup>“ sehingga semua guru diberi keluasaan dalam memanfaatkan media sesuai kemampuan para guru. Seperti halnya saat pandemi ada guru yang menggunakan zoom meeting, google meet, youtube dan googleclasroom.”

Berdasarkan wawancara dan observasi di peroleh hasil bahwa semua guru sudah menerapkan media dan alat sesuai dengan materi pembelajaran yang di ampu oleh masing-masing guru. Dengan hasil tersebut penulis menyimpulkan bahwa semua guru menggunakan media dan alat dalm proses pembelajarannya karena dalam madrasah ini sudah menyiapkan beberapa alat dan media untuk menunjang pembelajaran oleh para pendidik.

---

<sup>42</sup> Mardiyah, Guru Kelas MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Rabu tanggal 23 Maret 2022 pukul 12.00 di ruang kantor

<sup>43</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

e. Pengelolaan Hasil Pembelajaran

Untuk pengelolaan hasil pembelajaran penulis Nor Arif Rahman, S.Pd.I, selaku guru kelas bahwa dalam menilai peserta didik di era digital 4.0, para guru memberikan penilaian tidak hanya dengan pengetahuan saja akan tetapi di nilai dari ketrampilan, sikap dan prilaku. Jadi setiap guru harus menyiapkan setidaknya 4 nilai yang nantinya akan di masukkan ke aplikasi rapot.<sup>44</sup>. kemudian di Madrasah ini juga sudah menggunakan aplikasi rapord digital (ARD), setiap guru harus menyiapkan nilai-nilai yang nantinya di input dalam ARD digital, karena aplikasi ini berbasis online.

Dari kepala sekolah juga menekankan untuk penilaian semua guru harus mampu menilai 4 aspek yakni pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku.<sup>45</sup>. Semua nilai yang sudah di siapkan oleh guru akan di input dalam apikasi ARD, dan bagi guru yang belum menguasai pengisian atau penggunaan ARD akan di bantu oleh staf tata usaha yang sebelumnya sudah mendapatkan pengetahuan dari kemenag.”

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara di madrasah ini sudah menerapkan penilaian yang sesuai dengan kemampuan siswa dan sudah menggunakan aplikasi rapot digital. Dengan ini penulis menyimpulkan untuk penilaian di MI Matholi’ul Huda 02 Troso sudah sesuai dengan kemampuan peserta didik karena sudah menggunakan penilaian 4 aspek yakni pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku. Sedangkan untuk pengaplikasiannya sudah menggunakan aplikasi raport digital yang diharuskan pengisiannya berbasis teknologi dan internet.

## 2. Deskripsi Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Matholi’ul Huda 2 Troso

a. Motivasi Semangat Kerja

Dalam segi motivasi semangat kerja merupakan hal utama yang di paparkan oleh kepala sekolah di setiap rapat dan tak lupa memberikan suatu pujian terhadap guru yang sudah melakukan suatu keberhasilan atas pencapaian yang di dapatnya. Selain pujian kepala sekolah juga memberikan semangat saat seorang guru mengalami sebuah kegagalan

---

<sup>44</sup> Arif Rahman, Guru Kelas MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Selasa tanggal 22 Maret 2022 pukul 11.30 di ruang kantor

<sup>45</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

ataupun kegagalan dalam proses belajar mengajar. Hal ini di ciptakan agar terjadi suasana kerja yang nyaman tanpa tekanan dan proses belajar mengajar menjadi lebih bersemangat.

Dalam memberikan motivasi semangat kerja kepada para guru, kepala sekolah di Madrasah ini memberikan motivasi dengan cara memberikan semangat kerja untuk para guru agar kinerja yang dilakukan dapat membuahkan hasil yang baik. Kepala sekolah juga dalam rapat mingguan selalu membuka diskusi tentang segala permasalahan yang timbul dan membahasnya dengan dewan guru serta mencari solusi yang terbaik.<sup>46cc</sup>

Hal itu juga dikonfirmasi oleh para guru bahwasannya para guru selalu di berikan motivasi dan saran saat para guru mengalami beberapa masalah bahkan sering melakukan rapat bulanan di sertai makan bersama sehingga menumbuhkan kebersamaan yang terjaga

Hasil wawancara dan observasi di atas menunjukkan bahwa Kepala sekolah telah memberikan semangat kerja yang sangat baik demi kemajuan madrasah. Hal ini di buktikan dengan prilaku kepala sekolah yang sering memberikan pujian pada guru saat melakukan sebuah keberhasilan dan tak lupa memberikan semangat kerja kepada guru yang mengalami kegagalan dalam proses pembelajaran. Di samping itu kepala sekolah sering mengajak makan bersama demi menunjang kebersamaan yang terjaga serta kepala sekolah juga selalu mengevaluasi kinerja saat rapat bulanan. Dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Sekolah sudah memberikan motivasi semangat kerja yang baik kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan di MI Mafatihul Huda 02 Troso.

b. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan di madrasah ini mungkin belum maksimal dan belum sesuai antara hasil dengan penghargaan yang di dapatkan oleh seorang guru, akan tetapi madrasah ini berusaha memberikan timbal baik terhadap apa yang di lakukan oleh pendidik ataupun tenaga kependidikan.

Untuk memberikan suatu penghargaan terhadap guru di madrasah, kepala sekolah memberi penghargaan kepada guru teladan dan terbaik sebagai suatu apresiasi yang harus dilakukan. Kepala sekolah setiap tahunnya memberikan

---

<sup>46</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

penghargaan tersebut guna semangat para guru dalam mengajar bisa tambah giat. Di samping itu madrasah terdapat juga setiap bulannya memberikan sebuah tunjangan kepada seorang guru yang sudah lama mengabdikan kepada madrasah ini, bahkan pihak Madrasah juga memberikan sebuah tunjangan kepada seorang guru yang sudah pensiun dari madrasah ini. Walaupun mungkin nominalnya masih kecil akan tetapi pihak sekolah berusaha untuk memberikan yang terbaik.<sup>47</sup>“

Penghargaan tersebut juga dikonfirmasi oleh para guru bahwasannya selain penghargaan guru teladan kepala sekolah juga memberikan penghargaan kepada guru lain atas pengabdian mereka berupa tunjangan di setiap bulannya.”

Berdasarkan wawancara dan observasi di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah menunjukkan bahwa pemberian penghargaan di madrasah ini dilakukan kepada guru yang sudah melakukan kinerja baik dan penghargaan kepada guru atas pengabdian di madrasah ini. Atas pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik dan mungkin bias di contoh oleh madrasah lainya, karena saat jarang ada madrasah yang masih mengingat jasa para guru yang sudah pensiun.

c. Pembinaan Peningkatan Pengetahuan

Pembinaan peningkatan pengetahuan merupakan suatu keharusan yang harus selalu diperbaharui oleh seorang guru agar lembaga tersebut tidak ketinggalan dengan lembaga lainnya. Seorang guru juga diharapkan selalu meningkatkan kompetensinya untuk menjaga status guru yakni menjadi seseorang yang profesional dalam menyampaikan sebuah informasi pembelajaran baik pengetahuan, ketrampilan ataupun teknologi.

Untuk memperbarui segala informasi yang berkaitan dengan keprofesionalitas seorang guru, kepala sekolah melakukan peningkatan pengetahuan semua guru melalui KKG (Kelompok Kerja Guru) di lingkungan MI dan KKG di lingkungan sekolah dasar. Selain itu kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi setiap guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta bagi guru yang belum linier dan sudah mengabdikan di madrasah ini diberikan kesempatan untuk melanjutkan studi sesuai dengan

---

<sup>47</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

mata pelajaran yang diampunya. Kepala sekolah juga mengevaluasi setiap akhir tahun berkaitan dengan kendala pembelajaran dan solusi yang akan di lakukan di tahun berikutnya. Seperti halnya kondisi pandemi hampir semua guru kesulitan mengimbangi pembelajaran yang di tuntutan untuk tidak melakukan kontak fisik dengan peserta didik, maka kepala sekolah melakukan pelatihan tentang pembelajaran berbasis online lewat aplikasi zoom.<sup>48</sup>

Hal tersebut di kuatkan dengan jawaban oleh salah satu guru yakni Bapak Nor Arif Rahman, S.Pd.I, bahwa pihak kepala sekolah memberikan kebebasan bagi siapa saja yang ingin melakukan peningkatan pengetahuannya. Selain itu para guru setiap dua minggu sekali ada KKG dan terkadang kepala sekolah mengadakan beberapa pelatihan untuk para guru dengan mengundang beberapa tutor.

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa peningkatan pengetahuan di MI Matholi'ul Huda 02 Troso dilakukan melalui beberapa cara diantaranya dengan melalui KKG, pelatihan intern di lingkungan madrasah, kemudian kepala sekolah memberikan kebebasan untuk melanjutkan kuliyaahnya apabila ada seorang guru yang berkenan. Dengan hal itu maka penulis menyimpulkan bahwa di madrasah ini peningkatan pengetahuan sudah dilakukan dengan baik bahkan diberikan kesempatan bagi semua guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

#### d. Pemecahan Masalah

Suatu permasalahan merupakan sebuah hambatan yang harus di selesaikan oleh suatu lembaga agar menjadi lembaga yang lebih baik. Oleh karena itu suatu permasalahan harus di temukan sebuah solusi agar suatu masalah tersebut tidak bertumpuk dan menjadi gunung permasalahan. Kalimat statement tersebut di ungkapkan juga saat wawancara dengan kepala sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso untuk pemecahan masalah kepala sekolah selalu mendengarkan kendala yang di hadapi oleh semua guru dan kendala tersebut diangkat di forum rapat mingguan sehingga bisa ditemukan solusi yang terbaik.

---

<sup>48</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

Biasanya masalah yang sering di hadapi berkaitan dengan kondisi sekolah dan perkembangan peserta didik.<sup>49</sup>

Hal itu dikonfirmasi Nur Kusuma Astuti sebagai guru kelas 3 bahwa kepala sekolah selalu memberikan solusi yang terbaik dan sering memberikan tanggapan kepada semua guru apabila ada pendapat solusi lain yang harus dilakukan untuk memecahkan permasalahan itu.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sudah memberikan kebebasan dan kesempatan kepada semua guru untuk mengungkapkan sebuah kendala yang sedang di hadapinya serta mencari sebuah solusi yang terbaik secara bersama-sama melalui forum diskusi di setiap minggunya. Dengan hal ini maka penulis menyimpulkan bahwa Kepala sekolah sudah mau mendengarkan permasalahan yang di hadapi oleh guru dan memberikan solusi yang terbaik demi kemajuan sebuah lembaga.

e. Menjadi Teladan

Seorang guru merupakan seseorang yang harus menjadi panutan ataupun teladan yang baik orang lain, begitu pula sebagai kepala sekolah harus bisa menjadi teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah yang telah di pimpinnya. Teladan yang baik setidaknya sudah di tunjukkan oleh kepala sekolah di MI Matholi'ul Huda 02 Troso seperti datang lebih awal daripada guru yang lain, memeriksa kebersihan kelas dan sekolah, berpakaian dengan rapi, memantau anak dan para guru yang datang terlambat, memantau proses pembelajaran, berbicara dengan ramah dan sopan.

Kepala Sekolah telah memberikan teladan denan cara menjadi sosok pemimpin sebisa mungkin menjadi teladan untuk bawahan. Baginya hal ini akan berpengaruh kinerja para guru dalam melakukan pekerjaannya. untuk itu kepala sekolah datang lebih cepat dari guru yang lain dalam hal kedisiplinan, selalu mengecek kebersihan, dan selalu mengecek kelas apabila kelas yang kosong segera kami isi sesuai pelajaran yang ada.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

<sup>50</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

Hal itu juga dikonfirmasi oleh para guru bahwasannya kepala sekolah sudah menunjukkan beberapa sikap yang baik kepada semua guru, seperti selalu datang lebih awal dan pulang paling akhir, kebersihan dan kerapian yang diutamakan, dan ikut mengisi kekosongan kelas apabila ada guru yang terlambat ataupun izin.<sup>51</sup>

Berdasarkan wawancara dan observasi yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sudah menunjukkan beberapa sikap atau perilaku yang dijadikan teladan yang baik oleh setiap guru. Maka dengan ini penulis menyimpulkan Kepala Sekolah di MI Matholi'ul Huda 02 sudah menunjukkan sikap teladan yang baik kepada seluruh staff dan guru di madrasah tersebut.

f. Membangun Kelompok Kerja Yang Aktif Dan Kreatif

Untuk membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif diungkapkan oleh Kepala MI Matholi'ul Huda belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, akan tetapi itu sudah dilakukan hanya sekedar sharing tentang kelemahan dan kelebihan tentang metode pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas. KKG yang dilakukan di lingkungan KKMI belum membahas tentang pembuatan bahan ajar ataupun lembar kerja siswa karena terbatasnya biaya dan lamanya waktu yang di butuhkan dalam pembuatannya.

Kepala Sekolah telah membangun kerja aktif dan kreatif seperti memberikan kesempatan guru dalam pembuatan bahan ajar dan lembar kerja siswa. Kepala sekolah sudah memberikan bagi setiap guru untuk membuat bahan ajar sebagai tambahan akan tetapi karena keterbatasan biaya dan waktu maka guru disini hanya menggunakan buku dan LKS yang sudah ada. Hanya ada 2 guru yang membuat bahan ajar sendiri dan digunakan untuk madrasah ini yakni pelajaran Ketrampilan Agama dan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Untuk mata pelajaran lainnya dalam hal mengarang bahan ajar masih kurang, mungkin kedepan akan diusahakan lebih baik.<sup>52</sup>

Para guru membenarkan bahwa Kepala sekolah memberikan kesempatan bagia semua guru untuk mengarang

---

<sup>51</sup> Muhtadi, Guru Kelas MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Selasa tanggal 22 Maret 2022 pukul 12.00 di ruang kantor

<sup>52</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

bahan ajar sebagai tambahan, akan tetapi kami hanya menggunakan bahan ajar, modul, dan LKS yang sudah ada.

Kepala sekolah juga mendorong untuk meningkatkan pengetahuan guru melalui KKG yang dilakukan di lingkungan guru MI se-KKMI Pecangaan, Welahan dan Kalinyamatan.

g. Pengembangan Profesi Keguruan

Dalam menambah pengetahuan guru di MI MH 02 kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi siapa saja yang ingin mengembangkan kemampuannya dari mana saja baik undangan workshop perorangan maupun lembaga. Kesempatan untuk PPG juga terbuka bagi semua guru yang sudah memenuhi persyaratan

Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru dalam berbagai pelatihan dan Program Pendidikan Profesi Guru yang sudah ditetapkan oleh kemenag.

Kepala sekolah juga selalu meikutkansertakan guru dalam penataran ataupun pelatihan-pelatihan seperti mengizinkan semua guru apabila ada penataran. Kemudian memfasilitasi jika terdapat pelatihan yang berbayar dan ada guru yang ingin mengikutinya maka dari sekolah ada bantuan subsidi walaupun hanya sebagian saja.

Hal itu juga dibenarkan oleh para guru bahwa kepala sekolah mendoorng pelatihan dalam hal meningkatkan kapasitas ilmu seorang guru, kepala sekolah sangat mendukung baik materi ataupun non materi.<sup>53</sup>

Dari wawancara tersebut penulis simpulkan bahwa kepala sekolah melaksanakan serta memberikan izin kepada semua guru untuk melakukan pengembangan peningkatan profesi keguruan baik itu berbayar ataupun gratis. Dalam hal peningkatan kemampuan pendidik memang kepala sekolah sangat mendukung sepenuhnya demi kemajuan madrasah ini.

h. Peningkatan Fasilitas Penunjang Era Digital 4.0

Adanya revolusi industri digital 4.0 menjadikan beberapa perubahan agar tidak ketinggalan zaman. Generasi di era digital ini terdiri dari generasi milenial dan generasi Z dimana generasi tersebut di tuntut untuk melek teknologi. Di lihat dari segi namaanya yakni “digital” yang tentu akan berkaitan dengan teknologi modern atau bahkan berbasis aplikasi. Dalam hal ini MI Matholi’ul Huda 02 sangat serius untuk memperbaiki dan

---

<sup>53</sup> Nur Shohib Guru Mapel MI Matholi’ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Selasa tanggal 22 Maret 2022 pukul 12.30 di ruang kantor

meningkatkan kemampuan para guru agar tidak ketinggalan informasi serta kemampuan untuk mengolah bahan ajar yang berbasis digital. Salah satu cara yang dilakukan Kepala sekolah di antaranya; dalam merekrut tenaga pendidikan dan kependidikan syarat utama harus bisa membuat bahan ajar berbasis digital, kemudian setiap guru wajib mempunyai laptop, pengisian raport siswa wajib menggunakan ARD(Aplikasi Raport Digital) serta bagi guru yang belum bisa mengoperasikan komputer beliau siap memberikan sebuah bimbingan seperti pelatihan setiap satu minggu sekali dengan berbagai macam pelajaran yang berkaitan dengan penggunaan alat digital.

Tak hanya itu saja, penulis juga mewawancarai seorang guru yang sekaligus menjadi pembimbing dalam peningkatan pengetahuan berbasis digital yaitu Nor Arif Rahman, S.Pd.I.

Untuk mengatasi guru-guru yang belum menguasai aplikasi tersebut di Madrasah ini sebagai lingkungan KKMI kami hanya ada beberapa madrasah saja yang mampu menerapkan pembelajaran dengan menyandingkan aplikasi digital seperti game yang berbasis internet ataupun ujian berbasis komputer. Di sekolah ini juga di anjurkan untuk memanfaatkan fasilitas yang sudah ada seperti proyektor, wifi, komputer ataupun yang lainnya. Seperti pelajaran PAI itu sudah menggunakan berbagai macam metode dari mulai menonton video kemudian bermain kuis serta mengerjakan sebuah tes dengan komputer. Adapaun bagi guru yang belum menguasainya maka setiap seminggu sekali setelah pembelajaran selesai di berikan sebuah waktu tambahan bagi guru untuk belajar dalam hal meningkatkan pengetahuan berbasis digital, seperti membuat presentasi, membuat quis sederhana serta mengerjakan aplikasi raport digital.<sup>54</sup>

Kepala sekolah juga menerangkan bahwa Semua guru di MI Matholi'ul Huda 02 ditekankan agar memanfaatkan teknologi supaya tidak ketinggalan dengan pendidik lainnya. Walaupun pendidik di Madrasah ini belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi berbasis digital, setidaknya Madrasah berusaha untuk belajar agar semua guru bisa menguasainya dengan baik. Untuk itu Madrasah membuka pelatihan bagi semua guru yang ingin menambah pengetahuan berbasis digital

---

<sup>54</sup> Arif Rahman, Guru Kelas MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, pada hari Selasa tanggal 22 Maret 2022 pukul 11.30 di ruang kantor

yakni setelah pembelajaran selesai. Satu contoh yang masih berjalan adalah proses pengerjaan aplikasi raport digital yang semua guru belum menguasainya akan tetapi semua guru wajib membuat nilai raport berbasis digital, jadi secara tidak langsung semua guru yang tidak mampu akan belajar semua.<sup>55</sup>“

Dari berbagai argumentasi di atas maka MI Matholi'ul Huda 02 menunjukkan dalam hal peningkat Fasilitas penunjang era digital 4.0 sudah berjalan dengan baik sehingga tidak ada kendala dalam mengajarkan pendidikan berbasis digital di era modern.

### C. Analisis Data Penelitian

#### 1. Analisis Data Kinerja Guru di Era Digital di MI Matholi'ul Huda 02 Troso

Kinerja guru merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan hasil kerja dan prestasi bagi siswa-siswi didik. Kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru menjadi kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Indikator kinerja guru setidaknya memiliki tuju indikator utama dalam menunjang proses belajar mengajar di sekolah<sup>56</sup>. Berdasarkan data penelitian yang indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

##### a. Perencanaan pembelajaran

Berdasarkan temuan yang diperoleh, bahwa perencanaan pembelajaran pada guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso, semuanya menggunakan perencanaan dengan cara menyusun RPP sebelum proses pembelajaran di mulai sesuai dengan juknis yang ada. RPP ini menjadi keharusan dan bersifat wajib bagi setiap guru, guru sudah mempersiapkan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan juknis terbaru sebelum memulai pembelajaran dan sudah terkomputerisasi. Semua guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso sudah menjalankan tugasnya dengan

---

<sup>55</sup> Zahrotul Ummah, Kepala Sekolah MI Matholi'ul Huda 02 Troso, *Wawancara*, Selasa, 22 Maret 2022 Pukul 10.30 WIB di Ruang Kantor.

<sup>56</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 158

baik berkaitan dengan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran

b. Pengelolaan Pelaksanaan Pembelajaran

Indikator kinerja kedua adalah pengelolaan pelaksanaan pembelajaran, hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah semua guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso sudah melakukan pengelolaan pelaksanaan pembelajaran cukup baik. Semua guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso sudah melaksanakan proses belajar dengan menyampaikan materi sesuai kurikulum yang berlaku serta menggunakan media dan alat sesuai kemampuan masing-masing.

c. Penyampaian materi yang tersusun dan sistematis

Indikator kinerja guru ketiga adalah penyampaian materi yang tersusun dan sistematis. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa semua guru sudah menyampaikan materi secara tersusun dan sistematis sesuai dengan RPP yang telah dirancang sebelum pembelajaran di mulai. Guru di Madrasah ini sudah melakukan penyampaian materi secara tersusun dan sistematis karena hal ini akan menentukan kualitas output peserta didik dalam memahami sebuah pelajaran yang di sampaikan oleh seorang guru.

d. Penggunaan media dan alat pembelajaran

Indikator keempat dalam kinerja guru adalah penggunaan media dan alat pembelajaran. Berdasarkan temuan penelitian, di Madrasah ini semua guru sudah menerapkan media dan alat sesuai dengan materi pembelajaran yang di ampu oleh masing-masing guru seperti pembelajaran dengan menggunakan LCD Proyektor, TV, sound system dan Lab Computer yang sudah dilengkapi dengan internet. Sehingga semua guru sudah didorong untuk menggunakan media dan alat dalam proses pembelajarannya karena dalam madrasah ini sudah menyiapkan beberapa alat dan media untuk menunjang pembelajaran oleh para pendidik.

Penggunaan media dan alat pembelajaran ini juga merupakan wujud dari dilaksanakannya pembelajaran dengan mengikuti industry 4.0 di dunia pendidikan. Untuk itu, Madrasah MI Matholi'ul Huda 02 Troso dalam proses belajar mengajar menerapkan indikator-indikator pembelajaran industri 4.0.

e. Pengelolaan Hasil Pembelajaran

Indikator kelima dari kinerja guru adalah pengelolaan hasil belajar. Berdasarkan temuan, bahwa Madrasah ini sudah

menerapkan penilaian yang sesuai dengan kemampuan siswa dan sudah menggunakan aplikasi raport digital. Oleh karena itu, guru di MI Matholi'ul Huda 02 Troso sudah menerapkan sesuai dengan kemampuan peserta didik karena sudah menggunakan penilaian 4 aspek yakni pengetahuan, ketrampilan, sikap dan prilaku. Sedangkan untuk pengaplikasiannya sudah menggunakan aplikasi raport digital yang diharuskan pengisiannya berbasis teknologi dan internet.

Selain itu, dalam pengelolaan ini kinerja guru juga sudah menggambarkan dengan menggunakan paradigma pendidikan di industry 4.0, di mana terdapat penggunaan teknologi modern dalam mengevaluasi dan monitoring dalam pembelajaran peserta didik.

## **2. Analisis Data Kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru**

Aspek penting lainnya dalam meningkatkan kinerja guru adalah pola kinerja yang diberikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah menjadi pemimpin penting dalam ikut menentukan berkembangnya sekolah baik kinerja guru maupun prestasi siswa. Menurut Wahjosumidjo, kepala Madrasah (sekolah) adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga kata “memimpin” mengandung konotasi “menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan lain-lain.”<sup>57</sup>.

Menurut E. Mulyasa Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja diantaranya ialah pembinaan disiplin yaitu dengan cara memberikan latihan keefektifan pemimpin dan onsukuensi-konsekuensi logis. Kemudian mampu membangkitan motivasi dengan cara memberikan kebutuhan akan rasa harga diri, bekerja

---

<sup>57</sup> Wahdjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), 83.

dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat dan memberikan penghargaan<sup>58</sup>.

a. Motivasi Semangat Kerja

Motivasi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektifitas suatu individu. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuh gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Motivasi kepala sekolah merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja, sehingga apabila motivasi kepala sekolah baik maka kemajuan sekolah akan tercapai.

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah MI Mafatihul Huda 02 Troso memberikan semangat kerja di setiap rapat dan selalu memberikan suatu pujian terhadap guru yang sudah melakukan suatu keberhasilan atas pencapaian yang di dapatnya. Selain pujian kepala sekolah juga memberikan semangat saat seorang guru mengalami sebuah kegagalan ataupun kegagalan dalam proses belajar mengajar. Hal ini di ciptakan agar terjadi suasana kerja yang nyaman tanpa tekanan dan proses belajar mengajar menjadi lebih bersemangat.

Kepala sekolah hadir dan telah memberikan semangat kerja yang sangat baik demi kemajuan madrasah. Betuk perilaku yang dilakukan oleh kepala sekolah ialah memberikan pujian pada guru saat melakukan sebuah keberhasilan dan memberikan semangat kerja kepada guru yang mengalami kegagalan dalam proses pembelajaran. Di samping itu kepala

---

<sup>58</sup> Mulyasa. E, *Kepemimpinan dalam manajemen berbasis sekolah*,(Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2007), 118

sekolah sering mengajak makan bersama demi menunjang kebersamaan yang terjaga serta kepala sekolah juga selalu mengevaluasi kinerja saat rapat bulanan.

Dalam melaksanakan perannya sebagai motivator, tentunya kepala sekolah haruslah memiliki strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Peran kepala sekolah memiliki dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru dalam proses pengajaran. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya seperti mengatur lingkungan kerja yang kondusif, mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah, memberikan penghargaan bagi semua warga sekolah yang berprestasi dan memeberikan hukuman kepada seluruh warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama.

b. Pemberian Penghargaan

*Reward* merupakan metode yang memiliki prinsip penting pada teori-teori perilaku yang disebut dengan istilah reinforser. Prinsip yang paling penting pada teori-teori perilaku ialah perilaku berubah menurut konsekuensi langsung. Konsekuensi langsung yakni konsekuensi-konsekuensi yang menyenangkan atau memperkuat perilaku yang bersifat positif. Memperkuat perilaku dapat dilakukan dengan cara memberi pujian, pemberian hadiah, pemberian angka, dan pemberian bintang<sup>59</sup>

Agar guru memiliki kinerja baik, maka diadakannya pemberian reward. Dengan diadakannya pemberian reward diharapkan untuk adanya peningkatan kinerja guru. Pemberian reward kepada guru merupakan penerapan pemberian motivasi ekstrinsik. “Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar<sup>60</sup>.”

Apa yang terjadi pada Madrasah ini adalah sudah menerapkan reward yang berupa pemberian penghargaan di madrasah ini di lakukan kepada guru yang sudah melakukan kinerja baik dan penghargaan kepada guru atas pengabdian di

---

<sup>59</sup> Ratna Wilis Dahar, *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta : Erlangga), 2011, hal 20

<sup>60</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada), 2012, hal 90

madrasah ini. Pemberian penghargaan di madrasah ini mungkin belum maksimal dan belum sesuai antara hasil dengan penghargaan yang di dapatkan oleh seorang guru, akan tetapi madrasah ini berusaha memberikan timbal baik terhadap apa yang di lakukan oleh pendidik ataupun tenaga kependidikan.

c. Pembinaan Peningkatan Pengetahuan

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah Guru yang di beri tugas tambahan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa menyatakan bahwa erat hubungannya kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah<sup>61</sup>

Pembinaan peningkatan pengetahuan merupakan suatu keharusan yang harus selalu di perbaharui oleh seorang guru agar lembaga tersebut tidak ketinggalan dengan lembaga lainnya. Seorang guru juga di harapkan selalu meningkatkan kompetensinya untuk menjaga status guru yakni menjadi seseorang yang profesional dalam menyampaikan sebuah informasi pembelajaran baik pengetahuan, ketrampilan ataupun teknologi.

Peningkatan pengetahuan di MI Matholi'ul Huda 02 Troso dilakukan melalui beberapa cara diantaranya dengan melalui KKG, pelatihan intern di lingkungan madrasah, kemudian kepala sekolah memberikan kebebasan untuk melanjutkan kuliahnya apabila ada seorang guru yang berkenan.

d. Pemecahan Masalah

Suatu permasalahan merupakan sebuah hambatan yang harus di selesaikan oleh suatu lembaga agar menjadi lembaga yang lebih baik. Oleh karena itu suatu permasalahan harus di temukan sebuah solusi agar suatu masalah tersebut tidak

---

<sup>61</sup> Mulyasa, E, (2012), Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara

bertumpuk dan menjadi gunung permasalah. Kepala Sekolah sudah memberikan kebebasan dan kesempatan kepada semua guru untuk mengungkapkan sebuah kendala yang sedang di hadapinya serta mencari sebuah solusi yang terbaik secara bersama-sama melalui forum diskusi di setiap minggunya.

Upaya kepala sekolah dalam mengatasi masalah di sekolah ini sangat urgen dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan disekolah, maka dari itu pula perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi konflik yang terjadi. Di antara upaya kepala sekolah dalam mengatasi konflik pada sekolah adalah, memecahkan masalah melalui sikap kooperatif, mempersatukan tujuan, menghindari konflik, ekspansi dan sumber energy, memperhalus/memperlunak konflik, kompromi<sup>62</sup>.

e. Menjadi Teladan

Seorang guru merupakan seseorang yang harus menjadi panutan ataupun teladan yang baik orang lain, begitu pula sebagai kepala sekolah harus bisa menjadi teladan yang baik untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di madrasah yang telah di pimpinnya. Teladan yang baik setidaknya sudah di tunjukkan oleh kepala sekolah di MI Matholi'ul Huda 02 Troso seperti datang lebih awal daripada guru yang lain, memeriksa kebersihan kelas dan sekolah, berpakaian dengan rapi, memantau anak dan para guru yang datang terlambat, memantau proses pembelajaran, berbicara dengan ramah dan sopan. Kepala Sekolah sudah menunjukkan beberapa sikap atau prilaku yang dijadikan teladan yang baik oleh setiap guru.

Keteladanan kepala sekolah adalah sikap dan tingkah laku pemimpin, ucapan maupun perbuatan yang dapat di tiru dan di teladani oleh bawahannya. Kepala sekolah memainkan peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas kerja guru. Wahjosumidjo mengatakan kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup> Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 258

<sup>63</sup> Wahjosmidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya* (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), 26.

Nur Zazin mengatakan kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang tertinggi di sekolah yang sangat berpengaruh, bahkan sangat menentukan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan, atau bisa dikatakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap penetapan pencapaian tujuan pendidikan<sup>64</sup>. Menurut Mulyasa kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsinya sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator<sup>65</sup>

f. Membangun Kelompok Kerja Yang Aktif Dan Kreatif

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah/madrasah merupakan bagian dari penggerak dalam kehidupan sekolah, untuk mencapai tujuan yang telah menjadi visinya tersebut ada 2 tugas penting, yaitu : 1) Kepala Sekolah berperan sebagai kekuatan sentral, 2) Kepala Sekolah harus memahami tugas dan fungsi (para tenaga pendidik) demi keberhasilan sekolah, serta memiliki kepedulian kepada staf dan siswa<sup>66</sup>.

Untuk membangun kelompok kerja yang aktif dan kreatif di untkapkan oleh Kepa MI Matholi'ul Huda belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, akan tetapi itu sudah dilakukan hanya sekedar sharing tentang kelemahan dan kelebihan tentang metode pembelajaran yang dilakukan di dalam kelas. KKG yang dilakukan di lingkungan KKMI belum membahas tentang pembuatan bahan ajar ataupun lembar kerja siswa karena terbatasnya biaya dan lamanya waktu yang di butuhkan dalam pembuatannya. Di Madrasah ini terdapat 2 guru yang membuat bahan ajar sendiri dan digunakan untuk madrasah ini yakni pelajaran Ketrampilan Agama dan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Di Madrasah ini juga didorong kepala sekolah untuk mengikuti KKG yang dilakukan di lingkungan guru MI se-KKMI Pecangaan, Welahan dan Kalinyamatan, yaitu sebagai di forum membahas soal-soal dalam mata pelajaran.

---

<sup>64</sup> Zazin, Nur, 2011. Gerakan Menata Zazin, Nur, 2011. Gerakan Menata Mutu Pendidikan : Teori & Aplikasi. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media

<sup>65</sup> Mulyasa, E. 2002. Manajemen Berbasis SekolaBandung: Rosdakarya.

<sup>66</sup> Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjau Teorektik dan Permasalahannya, h.81

Dalam hal ini, maka kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa menghargai dan penuh tanggung jawab agar terciptanya tujuan pendidikan yang diinginkan. Sebab kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman, khususnya dalam kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni.

Dalam meningkatkan kinerja guru kepala sekolah harus mengetahui prinsip-prinsip tentang kinerja guru sebagai berikut yaitu Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah, kepala sekolah harus yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya secara persuasif dan dari hati ke hati. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap ketiagatan sekolah<sup>67</sup>

g. Pengembangan Profesi Keguruan

Pengembangan profesi guru didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf atau derajat profesi seorang guru yang menyangkut kemampuan guru, baik penguasaan materi ajar atau penguasaan metodologi pengajaran, serta sikap keprofesionalan guru menyangkut motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Pengembangan dan peningkatan profesi guru juga dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin modern. Pembinaan dan pengembangan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sedangkan pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Keduanya disesuaikan dengan jabatan fungsional masing-masing.

Joan Dean mengemukakan bahwa, pengembangan profesionalitas guru (*professional development teacher*) dimaknai sebagai a process wherebyteacher become more

---

<sup>67</sup> E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2004), h.103-104

professional, yakni suatu proses yang dilakukan untuk menjadikan guru dapat tampil secara lebih profesional<sup>68</sup>.

Dalam menambah pengetahuan guru di MI MH 02 kepala sekolah selalu memberikan kesempatan bagi siapa saja yang ingin mengembangkan kemampuannya dari mana saja baik undangan workshop perorangan maupun lembaga. Kesempatan untuk PPG juga terbuka bagi semua guru yang sudah memenuhi persyaratan. Kepala sekolah melaksanakan serta memberikan izin kepada semua guru untuk melakukan pengembangan peningkatan profesi keguruan baik itu berbayar ataupun gratis. Dalam hal peningkatan kemampuan pendidik memang kepala sekolah sangat mendukung sepenuhnya demi kemajuan madrasah ini.

Pemerintah idealnya berperan aktif dalam upaya pengembangan profesi guru seperti dalam UU Nomor 14 tahun 2005 bahwasanya pemerintah berkewajiban untuk memberikan dana dalam rangka membina dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru agar terbentuk guru yang profesional dan mumpuni dari segi kompetensi. Secara pribadi, seorang guru seharusnya memposisikan diri sebagai guru pembelajar. Dimana ia akan selalu berusaha mengupgrade kapasitas dirinya dengan proses belajar mandiri sehingga pengetahuan dan skill yang dimiliki semakin terasah dan memenuhi kriteria sebagai guru yang profesional. Secara umum, kegiatan pengembangan profesi guru dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu belajar siswa yang selanjutnya meningkatkan mutu pendidikan.

---

<sup>68</sup> Pahrudin. 2015. "Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Profesionalitas Guru Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia". Surakarta: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi dan Bisnis