

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU
DALAM UPAYA MEWUJUDKAN KEUNGGULAN PESERTA
DIDIK (STUDI KASUS DI MI AL-QUR'AN ABC EL RAHMA
TAHUN 2025)**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan Gelar Magister
Pendidikan (M.Pd)



Oleh:

Ahmad Syarif Hidayatullah
24620024

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDRIMAN
KAB. SEMARANG
TAHUN 2025**

ABSTRAK

HIDAYATULLAH, AHMAD SYARIF. Tesis, Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Upaya Mewujudkan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di MI Al-Qur'an ABC El Rahma Tahun 2025), Pendidikan Agama Islam, Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Kab. Semarang, 2026.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Pengembangan Profesional, Keunggulan Peserta Didik.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru sebagai faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian keunggulan peserta didik. Kinerja guru yang profesional dan terkelola secara sistematis berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar siswa. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma, (2) mendeskripsikan pelaksanaan program pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru, dan (3) mengevaluasi dampaknya dalam mewujudkan keunggulan peserta didik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap kepala madrasah, guru kelas, dan guru mata pelajaran. Teknik analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru dirancang secara terstruktur melalui program kerja tahunan, pelatihan internal, serta supervisi akademik yang selaras dengan visi lembaga berbasis nilai-nilai *Qur'ani*. Pelaksanaan program berjalan rutin dan membentuk budaya profesional di kalangan guru, meskipun masih cenderung berorientasi pada kepatuhan administratif dibandingkan transformasi pedagogik inovatif. Evaluasi manajemen menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan prestasi akademik, penguatan karakter, dan capaian *tahfidz* peserta didik. Namun, sistem evaluasi masih memerlukan penguatan berbasis data dan orientasi *outcome* jangka panjang. Dengan demikian, manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dapat dinilai efektif dalam konteks internal kelembagaan, tetapi masih membutuhkan penguatan institusionalisasi sistem, inovasi pedagogik, dan pengembangan evaluasi berbasis mutu berkelanjutan.

ABSTRACT

HIDAYATULLAH, AHMAD SYARIF. Thesis, *Implementation of Performance Improvement Management for Teachers in an Effort to Achieve Student Excellence (A Case Study at MI Al-Qur'an ABC El Rahma in 2025)*, Islamic Religious Education, Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman, Semarang Regency, 2026.

Keywords: *Educational Management, Teacher Performance, Academic Supervision, Professional Development, Student Excellence.*

This research is motivated by the importance of teacher performance as a strategic factor in improving the quality of education and achieving student excellence. Professional teacher performance that is managed systematically has a direct influence on the quality of the learning process and students' learning outcomes. This study aims to: (1) analyze the development of management for improving teacher performance at MI Al-Qur'an ABC El Rahma, (2) describe the implementation of the management development program for improving teacher performance, and (3) evaluate its impact in achieving student excellence.

This research uses a qualitative approach with a case study design. Data were obtained through observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal, classroom teachers, and subject teachers. Data analysis employed the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing.

The results show that the development of management for improving teacher performance is designed in a structured manner through annual work programs, internal training, and academic supervision aligned with the institution's vision based on Qur'anic values. The implementation of the program runs routinely and forms a professional culture among teachers, although it still tends to be oriented toward administrative compliance rather than innovative pedagogical transformation. The evaluation of the management system indicates a positive impact on the improvement of students' academic achievements, character strengthening, and tahfidz accomplishments. However, the evaluation system still requires strengthening through data-based approaches and long-term outcome orientation. Therefore, the management of teacher performance improvement at MI Al-Qur'an ABC El Rahma can be considered effective within the institution's internal context, yet it still requires stronger institutionalization of systems, pedagogical innovation, and the development of sustainable quality-based evaluation.



YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS AGAMA ISLAM
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

NOTA PEMBIMBING TESIS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Agama Islam Undaris
di Ungaran

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memberikan bimbingan atas Tesis Saudara:

Nama : Ahmad Syarif Hidayatullah
NIM : 24620024
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Upaya
Mewujudkan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus Di MI Al-
Qur'an ABC El-Rahma Tahun 2025)

Kami menyetujui bahwa Tesis tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang Ujian Tesis.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Dr. Uswatun Khasanah, M.Pd.I
NIDN. 2107048805

Ungaran, 7 Maret 2026

Pembimbing II

Dr. H. Imam Anas, M.S.I
NIDN. 0604028101



YAYASAN UN DARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS AGAMA ISLAM
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis Saudara/i:

Nama : Ahmad Syarif Hidayatullah

NIM : 24620024

Judul : Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Upaya Mewujudkan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di MI Al-Qur'an ABC El-Rahma Tahun 2025)

Telah dipertahankan di depan Majelis Dewan Penguji Tesis pada Fakultas Agama Islam Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS) Kab. Semarang.

Pada Hari Kamis Tanggal Sembilan Bulan April Tahun 2026 dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir dalam rangka penyelesaian studi Program Magister (S2) guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam (M.Pd).

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua Sidang Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I	
2.	Sekretaris Sidang Dr. Uswatun Khasanah., M.Pd.I	
3.	Pembimbing 1. Dr. Uswatun Khasanah., M.Pd.I 2. Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I	1. 2.
4.	Penguji 1 Dr. Hj. Ida Zahara Adibah., M.SI.	
5.	Penguji 2 Dr. Zaenal Abidin., M.P.I.	

Semarang, 20 April 2026
Dekan Fakultas Agama Islam,

Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I
NIDN. 0604028101



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ahmad Syarif Hidayatullah
NIM : 24620024
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul : Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru dalam Upaya Mewujudkan Keunggulan Peserta Didik (Studi Kasus di MI Al-Qur'an ABC El Rahma Tahun 2025)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelas Magister Pendidikan Agama Islam (M.Pd) dari Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI seluruhnya merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian Tesis ini bukan asli karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan pertauran perundangan yang berlaku.

Magelang, 14 April 2026
Yang Menyatakan,



Ahmad Syarif Hidayatullah
24620024

HALAMAN MOTTO

“Keunggulan peserta didik tidak lahir secara kebetulan, tetapi dibentuk melalui manajemen pendidikan yang terarah, guru yang profesional, serta komitmen berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.”

“Allah will raise those who have believed among you and those who were given knowledge, by degrees.”
(Q.S. Al-Mujādilah [58]: 11)

“The best of people are those who are most beneficial to others.”
(Hadith narrated by Ahmad)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan tesis ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Alm. Bapak KH. Rochmatulloh Abdan, Alm. Ibu Nyai Mahmudah, Bapak Kyai Solihuddin, dan Ibu Nyai Misliyah, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah membimbing saya dalam belajar dan menanamkan nilai-nilai kehidupan. Semoga segala jasa dan kebaikan beliau mendapat balasan terbaik di sisi Allah SWT.
2. Istri saya tercinta Ummah Mar'atus Sholikhah., S.Pd selalu setia mendampingi, memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam setiap langkah perjuangan saya. Terima kasih atas kesabaran dan pengorbanan yang tak ternilai.
3. Kakak saya Isti Muthmainnah, Adik-adik saya Ahmad Aghus Ulinnuha S.Pd, Nooriya Malichatun Nisa', Muhammad Fahmi Haikal, Agus Budianto beserta istri, Wahyu Retno Asih beserta suami, yang selalu menjadi pengingat dikala salah dan yang selalu mendoakan serta senantiasa mencurahkan kasih dan sayangnya, baik berupa dukungan moral maupun material.
4. Putra-putri saya tercinta Muhammad Najmi Amali Syarif, Salma Fiddunya wal Akhiroh, Muhammad Zidan Rochmatulloh, Hilya Fatimatazzahra dan Naura Aisyah Mahmudah yang selalu menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuangan saya.
5. Santri Pondok Pesantren Darul Hikmah Kyai Abdan yang tiada hentinya memberikan semangat semasa awal hingga akhir perkuliahan.
6. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa/i S2 Pendidikan Agama Islam UNDARIS angkatan 2024

Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas doa, semangat, motivasi dan dukungan yang telah diberikan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis yang berjudul “*IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM UPAYA MEWUJUDKAN KEUNGGULAN PESERTA DIDIK (STUDI KASUS DI MI AL-QUR'AN ABC EL RAHMA TAHUN 2025)*” ini tepat pada waktunya. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan pada Program Pendidikan Agama Islam Fakultas Pendidikan Agama Islam Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan Tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Ida Zahara Adibah., M.SI selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran yang telah berperan penting dalam mengembangkan kampus UNDARIS menjadi lebih baik
2. Bapak Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran yang telah menyelenggarakan program penelitian tesis ini.
3. Ibu Dr. Uswatun Khasanah., M.Pd.I selaku Kepala Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.
4. Ibu Dr. Uswatun Khasanah., M.Pd.I dan Bapak Dr. H. Imam Anas Hadi, M.S.I selaku Dosen Pembimbing tesis penulis, yang telah memberikan waktu, motivasi, pikiran, dan bimbingan selama penelitian dan penulisan tesis.
5. Ibu dan Bapak staff pengajar dan karyawan yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama saya menempuh pendidikan di Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran
6. Orang tua tercinta, Alm. Bapak KH. Rochmatulloh Abdan, Alm. Ibu Nyai Mahmudah, Bapak Kyai Solihuddin, dan Ibu Nyai Misliyah, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah membimbing saya dalam belajar dan menanamkan nilai-nilai

kehidupan. Semoga segala jasa dan kebaikan beliau mendapat balasan terbaik di sisi Allah SWT.

7. Istri saya tercinta Ummah Mar'atus Sholikhah., S.Pd selalu setia mendampingi, memberikan doa, dukungan, dan semangat dalam setiap langkah perjuangan saya. Terima kasih atas kesabaran dan pengorbanan yang tak ternilai.
8. Kakak saya Isti Muthmainnah, Adik-adik saya Ahmad Aghus Ulinnuha S.Pd, Nooriya Malichatun Nisa', Muhammad Fahmi Haikal, Agus Budianto beserta istri, Wahyu Retno Asih beserta suami, yang selalu menjadi pengingat dikala salah dan yang selalu mendoakan serta senantiasa mencurahkan kasih dan sayangnya, baik berupa dukungan moral maupun material.
9. Putra-putri saya tercinta Muhammad Najmi Amali Syarif, Salma Fiddunya wal Akhiroh, Muhammad Zidan Rochmatulloh, Hilya Fatimatazzahra dan Naura Aisyah Mahmudah yang selalu menjadi sumber semangat dan motivasi dalam setiap langkah perjuangan saya.
10. Santri Pondok Pesantren Darul Hikmah Kyai Abdan yang tiada hentinya memberikan semangat semasa awal hingga akhir perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa/i S2 Pendidikan Agama Islam UNDARIS angkatan 2024.
12. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dan mendoakan saya serta terlibat dalam penelitian dan penulisan Skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Dengan segenap kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun atas segala kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini agar menjadi lebih baik. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, dan berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Magelang, 15 April 2026

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543/b/U/1987. Tanggal 22 Januari 1988.

Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	śa'	ś	Es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	Ka dan Ha
د	dal	D	De
ذ	żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	Es dan Ye
ص	şad	ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍaḍ	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

Ta' marbutoh

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة جزية	Ditulis Ditulis	Hibah Jizyah
-------------	--------------------	-----------------

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikendaki lafal aslinya).

Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأَوْلِيَا	Ditulis	Karāmah al-auliā'
-------------------	---------	-------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul fiṭri
------------	---------	---------------

Vokal pendek

◌ِ	Kasrah	ditulis	I
◌َ	fathah	ditulis	a
◌ُ	dammah	ditulis	u

Vokal panjang

fathah + alif جاهلية	ditulis	ā
fathah + ya' mati يسعي	ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya' mati	ditulis	ā
kasrah + ya' mati	ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	ditulis	ī
dammah + wawu mati كريم	ditulis	karīm
dammah + wawu mati	ditulis	ū
fathah + wawu mati فروض	ditulis	furūd

Vokal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم	Ditulis	Ai
fathah + ya' mati	ditulis	bainakum
fathah + wawu mati	ditulis	au
fathah + wawu mati قول	ditulis	qaulun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
NOTA PEMBIMBING TESIS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah Penelitian	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORITIS.....	11
A. Kajian Teori.....	11
B. Kajian Penelitian yang Relevan	43
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Pendekatan Penelitian	55
B. Setting Penelitian	55
C. Subjek dan Informan Penelitian	56
D. Teknik Pengumpulan Data	56
E. Pemeriksaan Keabsahan Data	56
F. Teknik Analisis Data	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59
B. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian.....	68
C. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP.....	117
A. Kesimpulan	117
B. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	54
Tabel 4.1 Letak Geografis MIQU ABC EL RAHMA.....	51
Tabel 4.2 Struktur Organisasi MIQU ABC EL RAHMA.....	64
Tabel. 4.3 Data Guru dan Tenaga Kependidikan MIQU ABC EL RAHMA.....	65
Tabel 4.4 Jumlah Peserta Didik MIQU ABC EL RAHMA TP 2025/2026.....	66
Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana MIQU ABC EL RAHMA.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara.....	127
Lampiran 2 Hasil Wawancara.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan nasional karena melalui sistem pendidikan yang efektif dapat dihasilkan sumber daya manusia berkualitas yang mendorong kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh banyak variabel, namun salah satu faktor penentu adalah kinerja guru sebagai pelaksana langsung proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi profesional, dedikasi tinggi, dan metode pembelajaran yang efektif mampu menciptakan lingkungan kelas yang kondusif, memfasilitasi perkembangan kognitif peserta didik secara optimal, serta mentransmisikan nilai-nilai positif yang esensial bagi pembentukan karakter (López-Martín et al., 2023: 12).

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa efikasi diri guru, kualitas instruksional, dan profesionalisme memiliki hubungan erat dengan capaian akademik siswa (Yumnah et al., 2024: 165). Bahkan, supervisi akademik dan profesionalisme guru di Indonesia terbukti memengaruhi hasil belajar secara signifikan (Hulu et al., 2024: 345). Di tingkat global, program pengembangan profesional guru, baik berbasis tatap muka maupun daring, menunjukkan pengaruh positif terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi siswa (Morina et al., 2025: 107; Rice, 2024: 8). Sementara itu, meta-analisis terkini memperlihatkan

bahwa kompetensi guru secara konsisten menjelaskan variasi capaian akademik siswa di berbagai negara (Lynch, 2025: 22).

Optimalisasi kinerja guru tidak hanya memperbaiki kualitas proses pengajaran tetapi juga secara signifikan meningkatkan capaian belajar siswa. Bukti empiris menunjukkan bahwa efikasi diri guru, strategi pembelajaran, serta kualitas instruksional memiliki hubungan erat dengan hasil belajar peserta didik (Yumnah et al., 2024: 168). Selain itu, penelitian di Indonesia menemukan bahwa supervisi akademik dan profesionalisme guru secara langsung berdampak pada mutu pembelajaran di kelas (Hulu et al., 2024: 345).

Di sisi lain, pengembangan profesional guru (*teacher professional development*) terbukti meningkatkan praktik pengajaran dan berkontribusi positif terhadap prestasi akademik siswa (Rice, 2024: 5). Dalam konteks global, pelatihan daring maupun tatap muka bagi guru memiliki efek signifikan terhadap peningkatan kualitas instruksional dan hasil belajar peserta didik (Morina et al., 2025: 107). Sejalan dengan itu, meta-analisis terbaru menegaskan bahwa karakteristik dan kompetensi guru menjelaskan variasi capaian akademik siswa secara konsisten di berbagai negara (Lynch, 2025: 22). Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru melalui program pengembangan yang sistematis serta dukungan kelembagaan menjadi strategi penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan mendukung pembangunan bangsa secara komprehensif (Alza and Kurniawati, 2025: 9).

Guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, sebab kinerja guru yang baik akan berpengaruh langsung terhadap proses belajar mengajar dan capaian peserta didik (Sardiman, 2018: 45). Kinerja guru mencakup aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang secara integratif dapat menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mendorong pencapaian keunggulan peserta didik (Mulyasa, 2017: 62). Dalam QS. Mujadilah ayat 11 Allah Swt. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Mujadilah ayat 11)*

Ayat ini menegaskan kedudukan mulia orang berilmu. Seorang guru, sebagai pendidik dan penyampai ilmu, memiliki peran penting dalam mengangkat derajat manusia melalui pengetahuan. Hal ini sekaligus menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan madrasah ibtidaiah, peningkatan kinerja guru menjadi kebutuhan mendesak. Peserta didik tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga diarahkan untuk memiliki keterampilan berpikir

kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif sesuai tuntutan abad 21 (Trilling & Fadel, 2009: 48). Oleh karena itu, guru dituntut mampu mengelola pembelajaran dengan pendekatan inovatif, berbasis teknologi, dan berorientasi pada pengembangan karakter serta keterampilan hidup.

MI AlQuran ABC El Rahma sebagai lembaga pendidikan Islam tingkat dasar berusaha meningkatkan mutu pendidikan dengan melakukan pembinaan kinerja guru. Namun demikian, masih terdapat kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan penguasaan teknologi pembelajaran, perbedaan tingkat kompetensi pedagogik, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja yang berkesinambungan (Musfah, 2015: 77). Hal ini berimplikasi pada belum optimalnya pencapaian keunggulan peserta didik, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

MI AlQuran ABC El Rahma memiliki keunggulan dalam mengintegrasikan pendidikan umum dan keislaman secara seimbang, sehingga mampu membentuk siswa yang cerdas sekaligus berakhlak mulia. Keunikan madrasah ini terletak pada pembiasaan nilai-nilai religius seperti shalat berjamaah, *tahfidz* Al-Qur'an, dan penanaman adab dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, proses pembelajaran dilakukan secara aktif dan inovatif dengan dukungan lingkungan yang kondusif serta keterlibatan orang tua. Hal ini menjadikan MI AlQuran ABC El Rahma sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya fokus pada akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas siswa.

Wawancara awal dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru telah dilakukan melalui supervisi, pelatihan internal, serta keterlibatan aktif dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Namun, masih terdapat kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan penguasaan teknologi pembelajaran, tingginya beban administrasi, dan variasi motivasi antar guru. Hal senada juga diungkapkan oleh guru, yang menyatakan bahwa meskipun mereka berusaha menciptakan pembelajaran yang aktif dan kreatif, hambatan berupa keterbatasan waktu, tuntutan administrasi, serta rendahnya motivasi belajar sebagian siswa sering kali menjadi tantangan tersendiri dalam mengoptimalkan kinerja.

Berdasarkan kondisi dan dinamika yang telah diuraikan, penting dilakukan penelitian mengenai implementasi kinerja guru serta pengaruhnya terhadap hasil belajar siswa. Melalui pendekatan yang komprehensif, penelitian ini diharapkan mampu memetakan faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja guru, termasuk aspek perencanaan, supervisi, pelatihan, budaya kolaboratif, serta sistem evaluasi. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi praktis dan strategis bagi peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di MI Al-Qur'an ABC El Rahma menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mendalam

mengenai proses perencanaan program, mekanisme pelaksanaan supervisi dan pelatihan, sistem evaluasi berbasis dampak, serta faktor pendukung dan penghambat dalam implementasinya. Kajian ini juga berpotensi memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan manajemen pendidikan Islam, sekaligus kontribusi praktis berupa model pengelolaan kinerja guru yang efektif dalam mewujudkan peserta didik yang unggul secara akademik, berkarakter kuat, dan adaptif terhadap tantangan abad ke-21.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang dapat diidentifikasi antara lain:

1. Belum optimalnya perencanaan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma.
2. Pelaksanaan manajemen peningkatan kinerja guru belum sepenuhnya sesuai dengan standar mutu pendidikan.
3. Evaluasi kinerja guru belum berjalan secara sistematis dan berkesinambungan.
4. Masih terdapat kendala dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran oleh sebagian guru.
5. Belum meratanya kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru.
6. Keunggulan peserta didik baik akademik maupun non-akademik belum tercapai secara maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terfokus, maka permasalahan dibatasi pada:

1. Penelitian hanya membahas manajemen peningkatan kinerja guru yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi di MI AlQuran ABC El Rahma.
2. Fokus penelitian pada hubungan manajemen peningkatan kinerja guru dengan upaya menciptakan keunggulan peserta didik dalam aspek akademik dan non-akademik.
3. Penelitian dibatasi pada ruang lingkup internal MI AlQuran ABC El Rahma dan tidak membahas lembaga pendidikan lain.
4. Faktor pendukung dan penghambat yang dianalisis hanya mencakup faktor internal (guru, kepala madrasah, dan peserta didik) serta faktor eksternal yang relevan dengan konteks madrasah.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma?

3. Bagaimana evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di MI AlQuran ABC El Rahma?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma.
2. Menjelaskan pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma.
3. Menganalisis evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di MI AlQuran ABC El Rahma.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di lembaga pendidikan dasar.

- b. Menjadi referensi akademis bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengkaji topik serupa mengenai manajemen kinerja guru, mutu pendidikan, dan pencapaian keunggulan peserta didik.
- c. Memperkaya literatur penelitian tentang strategi dan praktik manajerial di sekolah/madrasah yang berorientasi pada peningkatan mutu sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru untuk mendukung pencapaian visi dan misi madrasah.

b. Bagi Guru

Sebagai bahan evaluasi dan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi pedagogik, serta komitmen dalam menciptakan keunggulan peserta didik.

c. Bagi Peserta Didik

Secara tidak langsung memperoleh manfaat melalui peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan potensi akademik maupun non-akademik, sehingga mampu bersaing secara unggul.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai acuan dan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terkait manajemen peningkatan kinerja guru dan strategi peningkatan mutu pendidikan di madrasah maupun sekolah dasar.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Manajemen Pendidikan

a. Pengertian

Istilah manajemen pendidikan terdiri dari dua kata, yakni manajemen dan pendidikan, yang bila digabungkan mengandung makna sebagai suatu proses pengelolaan kegiatan pendidikan secara terencana dan terarah. Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur. Dalam pengertian sempit, manajemen merupakan aktivitas mengatur dan mengendalikan berbagai sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Stoner, manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap usaha para anggota organisasi dalam penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sakdiak, 2014: 60).

Dalam arti yang lebih luas, manajemen diartikan sebagai proses kepemimpinan dan pengelolaan yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap sumber daya organisasi agar dapat berfungsi secara optimal demi mencapai tujuan bersama (Wiyani, 2013: 23).

George R. Terry, sebagaimana dikutip oleh Mustari, mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari berbagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dengan tujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif (Mutasari, 2014: 39). Dengan demikian, manajemen dapat dipahami sebagai proses kolaboratif untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen menjadi elemen penting untuk memastikan seluruh kegiatan pendidikan berjalan sesuai arah yang diinginkan.

Adapun pendidikan dapat dipahami dari dua sudut pandang, yaitu dalam arti luas dan sempit. Dalam arti luas, pendidikan mencakup seluruh pengalaman belajar yang dialami seseorang sepanjang hidupnya, baik yang terjadi di lingkungan formal maupun nonformal. Artinya, pendidikan berlangsung seumur hidup selama individu mendapatkan pengaruh dari lingkungannya. Sementara itu, dalam arti sempit, pendidikan diartikan sebagai proses pengajaran yang berlangsung secara formal di sekolah (Hidayat & Machali, 2012: 16)

Tokoh pendidikan Islam Al-Ghazali menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah pembentukan akhlak serta penyucian jiwa agar manusia dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT. Pendidikan tidak hanya

menekankan aspek intelektual, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual peserta didik (Nata, 2012: 161).

Sedangkan John Dewey, sebagaimana dikutip oleh Ara Hidayat, menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses pembentukan kemampuan dasar baik secara intelektual maupun emosional dalam berinteraksi dengan alam dan manusia. Pendidikan juga merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Hidayat & Machali, 2012: 29).

Manajemen pendidikan pada hakikatnya adalah alat atau sarana untuk mencapai tujuan pendidikan. Setiap unsur dalam manajemen pendidikan merupakan penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam bidang pendidikan. Menurut G.Z. Roring, sebagaimana dikutip oleh Ngalim Purwanto, manajemen pendidikan adalah suatu cara bekerja dengan dan melalui orang lain dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang efektif, efisien, dan sesuai dengan hasil yang telah direncanakan sebelumnya (Purwanto, 2011: 11).

Sementara itu, Nurhadi dalam kutipan Munifah menjelaskan bahwa administrasi atau manajemen pendidikan merupakan rangkaian kegiatan berupa proses pengelolaan sekelompok manusia dalam

organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien (Munifah, 2009: 5).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan merupakan suatu proses pengelolaan dan pengaturan kerja sama dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen modern.

b. Ruang Lingkup Manajemen

Manajemen pendidikan pada dasarnya berfungsi sebagai instrumen strategis dalam mencapai tujuan pendidikan melalui pengelolaan seluruh komponen yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Bidang garapan manajemen secara umum meliputi pengelolaan sumber daya organisasi yang terdiri atas manusia, dana, material, teknologi, sarana-prasarana, serta waktu. Dalam konteks pendidikan, manajemen pendidikan mencakup seluruh aktivitas yang mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan yang telah dirumuskan dapat tercapai secara optimal (Hidayat & Machali, 2012: 13).

Secara lebih rinci, ruang lingkup manajemen pendidikan berkaitan dengan pengelolaan unsur-unsur utama di lingkungan sekolah, yang meliputi peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, pembiayaan, sarana dan prasarana, hubungan masyarakat, serta layanan khusus

pendidikan. Semua komponen tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien (Hidayat & Machali, 2012: 16).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, ruang lingkup manajemen pendidikan yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah atau madrasah mencakup lima aspek utama, yaitu:

- 1) Perencanaan Program Sekolah.

Kepala sekolah bertanggung jawab menyusun rencana program sekolah berdasarkan analisis kebutuhan, visi dan misi lembaga, serta target yang ingin dicapai dalam jangka pendek dan jangka panjang.

- 2) Pelaksanaan Program Sekolah.

Setelah perencanaan disusun, kepala sekolah wajib memastikan bahwa seluruh program terlaksana sesuai dengan jadwal, sumber daya, dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan.

- 3) Kepemimpinan Sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh elemen sekolah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan melalui gaya kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan komunikatif.

4) Pengawasan atau Evaluasi.

Kegiatan pengawasan dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh program berjalan sesuai rencana serta untuk menilai tingkat keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan program pendidikan.

5) Sistem Informasi Manajemen.

Pengelolaan informasi secara sistematis dan terintegrasi sangat penting dalam menunjang pengambilan keputusan serta peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan (Mutasari, 2014: 12).

Dengan demikian, ruang lingkup manajemen pendidikan mencakup seluruh kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta pengembangan sumber daya pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas pembelajaran, tetapi juga oleh sejauh mana sistem manajemen diterapkan secara konsisten dan profesional dalam setiap aspek pengelolaannya.

c. Model Manajemen

Model manajemen pendidikan merupakan kerangka konseptual yang digunakan untuk mengatur, mengarahkan, dan mengembangkan lembaga pendidikan agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Model ini berfungsi sebagai pedoman operasional dalam

penerapan fungsi-fungsi manajemen pendidikan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Engkoswara & Komariah, 2012: 9).

Berbagai ahli manajemen pendidikan mengemukakan model yang berbeda sesuai dengan paradigma, konteks sosial, dan tujuan institusi. Adapun beberapa model manajemen pendidikan yang umum diterapkan antara lain sebagai berikut:

1) Model Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Model ini memberikan otonomi yang luas kepada sekolah untuk mengelola sumber daya dan mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan serta potensi yang dimiliki (Mulyasa, 2019: 9). Ciri utama MBS adalah partisipasi aktif seluruh warga sekolah kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, sekolah menjadi lebih mandiri dan akuntabel.

Tujuan utama MBS adalah meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian, kreativitas, dan tanggung jawab bersama. Keberhasilan model ini bergantung pada kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional dan manajer yang mampu memberdayakan seluruh potensi sekolah.

2) Model Manajemen Partisipatif

Model ini menekankan keterlibatan semua unsur organisasi dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan

pengambilan Keputusan (Fattah, 2018: 13. Dalam konteks pendidikan, guru, staf, dan bahkan peserta didik dapat dilibatkan dalam proses manajerial sesuai kapasitasnya. Pendekatan ini dianggap mampu meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), tanggung jawab, dan loyalitas terhadap lembaga.

Model partisipatif juga mendorong terciptanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan anggota organisasi, sehingga keputusan yang diambil bersifat demokratis dan realistis.

3) Model Manajemen Strategik

Model ini menitikberatkan pada analisis lingkungan internal dan eksternal lembaga pendidikan untuk menentukan strategi terbaik dalam mencapai visi dan misi (Sagala, 2013: 20). Proses manajemen strategik meliputi: analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*), perumusan strategi, implementasi kebijakan, dan evaluasi hasil. Model ini sangat relevan diterapkan di era globalisasi dan digitalisasi, karena mampu membantu sekolah beradaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi yang cepat.

4) Model Manajemen Kinerja (*Performance-Based Management*)

Model ini fokus pada pencapaian hasil (*outcome*) dan efektivitas kinerja individu maupun organisasi pendidikan

(Nawawi, 2011: 17). Evaluasi dilakukan berdasarkan indikator keberhasilan yang terukur, seperti peningkatan prestasi siswa, efektivitas pengajaran, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Model ini juga menekankan pentingnya akuntabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan program pendidikan, sehingga lembaga dapat mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada masyarakat dan pemerintah.

5) Model Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management/TQM*)

Model TQM diterapkan dengan prinsip perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam semua aspek manajemen pendidikan (Sallis, 2014: 13). Fokus utamanya adalah pada kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), dalam hal ini siswa, orang tua, dan masyarakat. Dalam penerapannya, TQM mendorong keterlibatan seluruh komponen sekolah untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui budaya kerja kolaboratif, standar mutu, dan evaluasi yang berkesinambungan.

Dengan demikian, berbagai model manajemen pendidikan di atas menunjukkan bahwa pengelolaan lembaga pendidikan tidak dapat dilakukan secara tunggal atau kaku. Pemilihan model harus disesuaikan dengan kondisi, budaya organisasi, dan kebutuhan lembaga, agar dapat

memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja kelembagaan.

d. Prinsip-Perinsip Manajemen

Dalam praktiknya, manajemen pendidikan tidak dapat berjalan efektif tanpa berpedoman pada prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan pelaksanaannya. Prinsip-prinsip ini berfungsi sebagai arah dan acuan agar kegiatan manajerial di bidang pendidikan berlangsung secara teratur, efisien, dan selaras dengan tujuan lembaga pendidikan.

Menurut Douglas, sebagaimana dikutip oleh Mohammad Mustari, terdapat beberapa prinsip penting dalam manajemen pendidikan yang perlu diperhatikan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi, yaitu:

1) Prioritas Tujuan di Atas Kepentingan Pribadi.

Prinsip ini menekankan bahwa dalam pengelolaan lembaga pendidikan, kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan pendidikan harus lebih diutamakan dibandingkan kepentingan individu atau mekanisme kerja semata. Setiap anggota organisasi perlu menempatkan komitmen terhadap visi dan misi lembaga di atas kepentingan pribadi.

2) Koordinasi dan Delegasi Wewenang

Dalam proses manajemen, pimpinan harus mampu mengoordinasikan berbagai aktivitas organisasi dan mendelegasikan wewenang serta tanggung jawab kepada anggota

sesuai dengan kemampuan dan bidang tugas masing-masing. Hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama.

3) Pemahaman terhadap Faktor Psikologis Manusia

Manajemen pendidikan yang baik harus memperhatikan aspek psikologis manusia sebagai makhluk sosial. Pemimpin perlu memahami motivasi, perasaan, serta kebutuhan bawahannya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif.

4) Relativitas Nilai

Prinsip ini mengandung makna bahwa dalam praktik manajemen, nilai-nilai yang berlaku dalam suatu lembaga tidak bersifat mutlak, tetapi harus disesuaikan dengan konteks sosial, budaya, dan kebutuhan lingkungan pendidikan yang bersangkutan (Mustari, 2024: 11).

Prinsip-prinsip di atas menunjukkan bahwa manajemen pendidikan harus dilaksanakan dengan memperhatikan keseimbangan antara tujuan lembaga, faktor manusia, pelaksanaan tugas, serta nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat pendidikan. Tanpa penerapan prinsip-prinsip tersebut, kegiatan manajemen akan kehilangan arah dan sulit mencapai efektivitas yang diharapkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa prinsip manajemen pendidikan merupakan pedoman moral dan operasional yang mengarahkan seluruh proses pengelolaan lembaga pendidikan agar berjalan selaras, efisien, serta berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

e. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen pendidikan merupakan tahapan-tahapan utama yang menggambarkan bagaimana suatu lembaga pendidikan diatur, diarahkan, dan dikendalikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut George R. Terry, fungsi manajemen terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (Terry 1972: 36). Keempat fungsi ini saling berhubungan secara sistematis dan membentuk suatu siklus manajerial yang utuh dalam penyelenggaraan pendidikan.

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses awal dalam manajemen yang berfokus pada penetapan tujuan serta cara terbaik untuk mencapainya. Dalam konteks pendidikan, perencanaan mencakup penentuan visi, misi, strategi, dan langkah operasional lembaga agar seluruh kegiatan berjalan efektif (Sagala, 2013: 17). Perencanaan pendidikan harus memperhatikan potensi peserta didik, kondisi lingkungan sekolah, serta kebijakan

pendidikan nasional. Dengan perencanaan yang matang, lembaga pendidikan dapat meminimalisasi ketidakpastian dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian berkaitan dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dalam organisasi pendidikan (Nawawi, 2011: 19). Melalui pengorganisasian yang baik, setiap anggota lembaga memiliki peran yang jelas, sehingga koordinasi antarbagian dapat berjalan efektif. Dalam lembaga pendidikan, pengorganisasian mencakup struktur organisasi sekolah, pembagian peran guru dan tenaga kependidikan, serta hubungan kerja antara kepala sekolah, staf, dan peserta didik.

3) Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi ini berhubungan dengan bagaimana pimpinan lembaga mengarahkan, memotivasi, dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan rencana yang telah disusun (Hasibuan, 2014: 25). Dalam dunia pendidikan, kepala sekolah atau pimpinan bertindak sebagai motivator dan fasilitator yang mendorong guru serta tenaga kependidikan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan rasa tanggung jawab. Keberhasilan fungsi penggerakan sangat bergantung pada

kemampuan pemimpin dalam membangun komunikasi, kepemimpinan, dan suasana kerja yang kondusif.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan manajerial untuk memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2019: 21). Dalam konteks pendidikan, pengawasan meliputi pemantauan terhadap pelaksanaan program sekolah, kinerja guru, serta pencapaian hasil belajar peserta didik. Apabila ditemukan penyimpangan, maka diperlukan tindakan korektif agar kegiatan kembali pada jalurnya.

Dengan demikian, fungsi manajemen pendidikan mencerminkan proses yang berkelanjutan dan saling melengkapi, mulai dari perencanaan hingga pengawasan. Penerapan keempat fungsi tersebut secara konsisten akan menjamin tercapainya tujuan lembaga pendidikan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada mutu.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesional meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Sardiman, 2018: 52). Kinerja ini dipengaruhi oleh

kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial (Mulyasa, 2013: 85). Kinerja pada dasarnya merupakan aktivitas yang dilakukan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Smith dalam Mulyasa (2005: 136), kinerja dapat dipahami sebagai keluaran dari suatu proses yang dilakukan manusia maupun non-manusia. Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, ataupun unjuk kerja. Lebih lanjut, Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu konsep universal yang mencerminkan efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi, maupun individu yang bekerja di dalamnya (Mulyasa, 2005: 137).

Pendapat lain dikemukakan oleh Prawirasentono (1999: 2), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum maupun etika. Sementara itu, Dessler (1997: 513) menekankan bahwa kinerja identik dengan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam konteks guru, kinerja memiliki makna lebih spesifik karena berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan proses pembelajaran. Menurut Sahertian dalam Kusmianto (1997: 49), standar kinerja guru mencakup kemampuan bekerja dengan siswa secara individual, perencanaan pembelajaran, pemanfaatan media, keterlibatan

siswa dalam aktivitas belajar, serta kepemimpinan aktif guru. Hal ini sejalan dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2) yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing, dan melatih peserta didik (Republik Indonesia, 2003).

Sejalan dengan itu, UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 huruf (a) juga menegaskan bahwa guru wajib merencanakan, melaksanakan, serta menilai pembelajaran secara profesional (Republik Indonesia, 2005). Bahkan Soedijarto (1993: 85) menekankan adanya empat kompetensi utama yang wajib dikuasai guru, yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai proses pembelajaran, serta membangun hubungan baik dengan peserta didik.

Faktor yang memengaruhi kinerja guru beragam, mulai dari faktor individu, psikologis, hingga faktor organisasi (Gibson, 1987: 45). Mulyasa (2007: 227) menambahkan sedikitnya ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, di antaranya motivasi, rasa tanggung jawab, penghargaan, perhatian kepala sekolah, serta dukungan kelompok kerja guru. Selain itu, Surya (2004: 10) menekankan kepuasan kerja dan kesejahteraan sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja profesional guru.

b. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Manajemen peningkatan kinerja guru meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi (Handyaningrat, 2016: hlm. 33). Keberhasilan manajemen ini dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, serta dukungan sarana prasarana (Musfah: 2015, 91). Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu disiplin yang multidimensional. Ia tidak hanya dipandang sebagai seperangkat prosedur teknis, melainkan sebagai suatu ilmu, seni, dan profesi yang saling melengkapi. Gulick menekankan manajemen sebagai ilmu karena berusaha menjelaskan secara sistematis bagaimana dan mengapa individu berkolaborasi dalam organisasi, sedangkan Follet menegaskan bahwa manajemen adalah seni karena fokusnya terletak pada keterampilan mengarahkan manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, perspektif profesi menegaskan bahwa praktik manajemen harus berlandaskan pada kompetensi khusus dan kode etik yang menjadi panduan kerja (Terry & Rue, 1992: 9).

Dalam ranah organisasi pendidikan, manajemen tidak sekadar memfasilitasi penggunaan sumber daya secara efektif, melainkan juga menjadi mekanisme sosial yang menjamin keterlibatan partisipatif seluruh warga sekolah, mulai dari guru, peserta didik, hingga tenaga kependidikan. Fattah (2003: 1–2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan proses sosial yang memastikan setiap potensi dapat

dimobilisasi secara efisien untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Hal ini relevan dalam konteks sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang memiliki struktur kompleks. Guru, dalam hal ini, memegang peranan sentral karena kualitas kinerjanya berkorelasi langsung dengan mutu lulusan. Rochaty (2005: 4–5) bahkan menegaskan bahwa guru adalah aktor utama yang menentukan arah kualitas pendidikan nasional.

Secara operasional, fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan terintegrasi dalam beberapa aspek utama. Pertama, fungsi perencanaan yang mencakup perumusan tujuan, strategi, kebijakan, hingga standar organisasi, yang menurut Handoko (1998: 23) menjadi fondasi seluruh kegiatan manajerial. Kedua, fungsi pengorganisasian, di mana rencana diterjemahkan menjadi tindakan melalui pembagian tugas, koordinasi, dan struktur kerja yang efektif (Winardi, 2007: 25). Ketiga, fungsi *staffing*, yaitu kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta pengembangan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Handoko, 1998: 24).

Selain itu, fungsi pengarahan menjadi elemen penting karena di dalamnya terkandung upaya pimpinan untuk menggerakkan dan memotivasi anggota agar bekerja selaras dengan tujuan organisasi (Manullang, 1990: 119; Handoko, 1998: 25). Fungsi kepemimpinan juga tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks kepala sekolah yang berperan sebagai manajer, pengambil keputusan, sekaligus agen perubahan yang memengaruhi perkembangan institusi (Mulyasa, 2004:

100). Fungsi terakhir adalah pengawasan, yang memastikan ketercapaian tujuan melalui mekanisme evaluasi, pengendalian, dan koreksi terhadap hasil kerja (Handoko, 2003: 10; Winardi, 2007: 27).

Jika ditinjau lebih jauh, manajemen kinerja guru bukanlah sekadar persoalan administratif, melainkan merupakan instrumen strategis untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini karena manajemen kinerja mencakup proses sistematis dalam merencanakan, melaksanakan, memantau, dan mengevaluasi kualitas kerja guru sehingga dapat mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara berkesinambungan. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang pluralistik, dinamika manajemen kinerja guru juga tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal berupa nilai-nilai sosial dan budaya. Sebagai bangsa yang multikultural, sistem pendidikan Indonesia dituntut tidak hanya menghasilkan peserta didik yang cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki keunggulan karakter yang mampu menjaga harmoni sosial di tengah keberagaman (Mulyasa, 2004: 100).

c. Macam-Macam Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan aspek tugas dan tanggung jawab yang diemban. Menurut Mulyasa, kinerja guru mencakup segala bentuk aktivitas profesional yang dilakukan guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan penilai hasil belajar peserta didik (Mulyasa, 2019: 38).

Secara umum, kinerja guru dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu:

1) Kinerja professional

Yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran. Termasuk di dalamnya kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

2) Kinerja pedagogic

Merupakan kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik dan menerapkan prinsip-prinsip pendidikan yang tepat. Guru dengan kinerja pedagogik yang baik mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan, serta mampu menyesuaikan metode mengajar dengan potensi dan kebutuhan masing-masing siswa.

3) Kinerja sosial

Menggambarkan kemampuan guru dalam menjalin hubungan interpersonal yang harmonis dengan peserta didik, rekan sejawat, orang tua, dan masyarakat. Kinerja sosial menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, empati, serta sikap terbuka terhadap kritik dan saran demi peningkatan mutu pendidikan.

4) Kinerja kepribadian

Berkaitan dengan sikap, perilaku, dan integritas moral yang ditunjukkan guru dalam menjalankan profesinya. Guru dituntut menjadi teladan bagi peserta didik melalui kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan konsistensi antara ucapan dan tindakan.

Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga dari dimensi moral, sosial, dan kepribadian yang tercermin dalam keseharian tugasnya di sekolah.

d. Fungsi Dan Manfaat Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki fungsi strategis dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Menurut Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja seseorang berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki, serta merupakan ukuran efektivitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi (Haibuan, 2014: 40). Dalam konteks pendidikan, fungsi kinerja guru mencakup beberapa aspek penting sebagai berikut:

1) Sebagai indikator keberhasilan lembaga pendidikan

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif. Semakin baik kinerja guru, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

2) Sebagai dasar evaluasi dan pengembangan professional

Melalui penilaian kinerja, lembaga pendidikan dapat mengetahui tingkat kompetensi dan kebutuhan pengembangan guru, baik melalui pelatihan, workshop, maupun studi lanjut.

3) Sebagai alat motivasi dan pengendalian mutu

Penilaian kinerja guru berfungsi memberikan umpan balik bagi peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, dan komitmen terhadap profesi.

4) Sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan manajerial

Data hasil kinerja guru dapat dijadikan dasar oleh kepala sekolah atau pengawas dalam menentukan promosi, penghargaan, maupun pembinaan yang bersifat korektif.

Adapun manfaat kinerja guru dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu:

- 1) Bagi guru, hasil kinerja dapat menjadi tolak ukur sejauh mana kompetensi dan tanggung jawab profesionalnya berkembang.
- 2) Bagi sekolah, kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam membangun citra dan mutu lembaga pendidikan.
- 3) Bagi peserta didik, kinerja guru yang optimal akan menghasilkan proses pembelajaran yang bermakna, membentuk karakter, dan meningkatkan hasil belajar.

Dengan demikian, kinerja guru memiliki peran fundamental dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional, yakni menciptakan manusia Indonesia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

3. Konsep Keunggulan Peserta Didik

a. Pengertian Peserta Didik

Peserta didik merupakan unsur utama dalam proses pendidikan, sebab seluruh kegiatan pembelajaran pada dasarnya diarahkan untuk membantu peserta didik mencapai perkembangan optimal sesuai potensi yang dimilikinya. Secara etimologis, istilah *peserta didik* berasal dari dua kata, yaitu “peserta” yang berarti orang yang ikut serta dalam suatu kegiatan, dan “didik” yang berarti orang yang menerima pengajaran atau pendidikan. Dengan demikian, peserta didik dapat diartikan sebagai individu yang mengikuti proses pendidikan dengan tujuan memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan kepribadian.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003).

Sementara menurut Mulyasa, peserta didik adalah subjek utama pendidikan yang memiliki potensi, kebutuhan, dan karakteristik unik yang harus dihargai dan dikembangkan melalui proses pendidikan yang

manusiawi dan demokratis (Mulyasa, 2017: 34). Dengan demikian, peserta didik bukan hanya objek yang pasif menerima pelajaran, tetapi juga merupakan subjek yang aktif dalam membangun pengetahuan dan pengalaman belajarnya.

Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peserta didik adalah individu yang secara sadar terlibat dalam proses pendidikan, baik di lingkungan formal, nonformal, maupun informal, dengan tujuan mengembangkan kemampuan intelektual, moral, sosial, dan spiritual agar menjadi manusia yang berkarakter dan berdaya guna bagi masyarakat.

b. Tugas dan Kewajiban Peserta Didik

Sebagai bagian integral dari sistem pendidikan, peserta didik tidak hanya memiliki hak untuk belajar dan mendapatkan layanan pendidikan, tetapi juga memiliki tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi dalam proses pembelajaran.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, peserta didik memiliki kewajiban untuk:

- 1) Menjaga norma-norma pendidikan guna menjamin kelangsungan proses pembelajaran yang tertib dan bermartabat.
- 2) Menghormati pendidik serta tenaga kependidikan.

- 3) Menjaga sarana dan prasarana sekolah agar dapat dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh warga sekolah.
- 4) Berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri di sekolah (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005).

Menurut Hamalik, tugas utama peserta didik dalam pendidikan adalah belajar, yaitu proses aktif dalam memahami, menguasai, dan mengembangkan berbagai bentuk pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan (Humalik, 2003: 42). Proses belajar tersebut menuntut peserta didik untuk memiliki kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta kemauan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Selain itu, peserta didik juga berkewajiban menjaga hubungan yang harmonis dengan guru dan teman sebaya, mematuhi peraturan sekolah, serta menunjukkan sikap sopan santun, kejujuran, dan rasa hormat terhadap lingkungan pendidikan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa tugas dan kewajiban peserta didik tidak hanya terbatas pada kegiatan belajar di kelas, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral dan sosial sebagai bagian dari upaya membentuk kepribadian yang utuh dan berkarakter.

c. Keunggulan Peserta Didik

Keunggulan peserta didik mencakup keunggulan akademik (prestasi belajar) dan non-akademik (*soft skills*, keterampilan, karakter)

yang dihasilkan melalui proses pembelajaran efektif (Arifin, 2019: 132). Secara etimologis, istilah *peserta didik* dalam bahasa Arab dikenal dengan kata *tilmīdzun* yang berarti murid, yaitu seseorang yang menginginkan pendidikan. Selain itu, digunakan pula istilah *ṭālib* dengan bentuk jamaknya *ṭullāb*, yang berarti pencari, yakni orang yang sedang mencari ilmu (Syarif Al-Quraishi, 1986: 68).

Administrasi Pendidikan, peserta didik merupakan individu yang secara sadar memilih untuk menempuh ilmu sesuai cita-cita dan harapan masa depan. Peserta didik adalah individu yang mendapatkan pelayanan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya agar tumbuh dan berkembang dengan baik serta memperoleh kepuasan dalam menerima pelajaran dari pendidiknya (Departemen Agama RI, 1986: 97).

Peserta didik adalah orang yang terdaftar dan belajar di suatu lembaga pendidikan tertentu, yang pada hakikatnya belum dewasa dan memiliki potensi dasar yang masih perlu dikembangkan. Dengan demikian, peserta didik menempati posisi sentral dalam proses pendidikan sebagai komponen manusiawi yang menjadi fokus dalam transformasi keilmuan (Toto Suharto, 2011: 119).

Dalam perspektif psikologi perkembangan, peserta didik dipahami sebagai individu yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan, baik fisik maupun psikis, sesuai dengan fitrahnya. Oleh karena itu, peserta didik membutuhkan bimbingan dan pengarahan yang

konsisten agar potensi tersebut dapat berkembang optimal (Desmita, 2009: 39). Pertumbuhan dan perkembangan peserta didik sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial tempat ia berada (Ramayulis & Nizar, 2005: 169).

Secara yuridis, Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu (Departemen Pendidikan Nasional, 2003: 23). Dengan demikian, peserta didik tidak hanya dipahami sebagai objek pendidikan, tetapi juga subjek yang aktif dalam mengembangkan potensi dirinya.

Lebih lanjut, peserta didik memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat berkembang optimal. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan jasmani (seperti kesehatan, makan, minum, pakaian, dan istirahat), kebutuhan sosial (interaksi dengan teman, guru, dan lingkungan), serta kebutuhan intelektual (minat belajar dalam bidang tertentu) (Desmita, 2009: 40).

Samsul Nizar (2005: 102) menegaskan beberapa hakikat peserta didik, antara lain: (1) peserta didik bukan sekadar objek orang dewasa, melainkan memiliki dunianya sendiri; (2) peserta didik melalui tahapan perkembangan; (3) memiliki kebutuhan jasmani dan rohani yang harus dipenuhi; (4) memiliki perbedaan individual; (5) terdiri dari unsur jasmani

dan rohani; serta (6) memiliki potensi (*fitrah*) yang dapat berkembang secara dinamis.

Keunggulan peserta didik dapat didefinisikan sebagai capaian kompetensi yang melebihi standar minimal, baik dari aspek akademik maupun non-akademik. Trilling dan Fadel (2009: 59) menyebut bahwa keunggulan peserta didik pada abad ke-21 mencakup *critical thinking*, *creativity*, *collaboration*, dan *communication*. Peserta didik unggul tidak hanya memiliki kemampuan kognitif yang baik, tetapi juga keterampilan hidup (*life skills*) yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Musfah (2015: 91) menekankan bahwa keunggulan peserta didik merupakan hasil dari sinergi antara potensi individu, lingkungan belajar yang kondusif, serta peran guru dalam memfasilitasi perkembangan tersebut. Dengan kata lain, peserta didik tidak akan mencapai keunggulan optimal tanpa dukungan kinerja guru yang efektif.

4. Keterkaitan Kinerja Guru dengan Keunggulan Peserta Didik

Peningkatan kinerja guru berimplikasi langsung pada capaian peserta didik. Guru yang inovatif, profesional, dan reflektif mampu menumbuhkan kompetensi unggul yang sesuai dengan kebutuhan zaman (Trilling & Fadel, 2009: 59). Hubungan antara kinerja guru dan keunggulan peserta didik dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut:

a. Guru sebagai Fasilitator Intelektual

Guru yang memiliki kompetensi akademik dan pedagogik yang tinggi mampu merancang pembelajaran yang mendorong perkembangan kemampuan berpikir kritis peserta didik. Misalnya, melalui penggunaan metode diskusi, eksperimen, atau pembelajaran berbasis proyek, guru dapat menumbuhkan rasa ingin tahu dan kreativitas peserta didik (Arifin, 2019: 132).

b. Guru sebagai Pembina Karakter

Selain aspek akademik, kinerja guru juga memengaruhi pembentukan karakter peserta didik. Guru yang konsisten memberikan teladan dalam disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab akan menanamkan nilai-nilai positif pada peserta didik. Dalam hal ini, peran guru sebagai *role model* sangat menentukan arah pembentukan kepribadian peserta didik (Mulyasa, 2013: 85).

c. Guru sebagai Pengembang Kreativitas

Kinerja guru yang inovatif mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan menantang. Kreativitas guru dalam menggunakan media pembelajaran, termasuk teknologi digital, dapat memacu peserta didik untuk lebih aktif mengeksplorasi kemampuan dirinya. Hal ini sejalan dengan pandangan Sardiman (2018: 52) yang menyatakan bahwa motivasi belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh kreativitas guru dalam membelajarkan materi.

d. Guru sebagai Evaluator

Kinerja guru juga terlihat dari bagaimana mereka melakukan evaluasi pembelajaran. Evaluasi yang baik tidak hanya menilai aspek kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotorik. Guru yang cermat dalam mengevaluasi capaian belajar dapat memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga peserta didik mengetahui kelebihan dan kekurangannya, serta dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya (Arifin, 2019: 132).

Keterkaitan Keterkaitan antara kinerja guru dan keunggulan peserta didik memiliki sejumlah implikasi strategis yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan, khususnya pada level madrasah atau sekolah dasar Islam. Hubungan ini menunjukkan bahwa kualitas hasil belajar siswa tidak dapat dilepaskan dari kualitas profesionalisme guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari penguatan sistem pengembangan kinerja guru secara terencana dan berkelanjutan.

a. Peningkatan Kompetensi Guru

Untuk menghasilkan peserta didik yang unggul, guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, seminar, lokakarya, serta pengembangan diri yang berkelanjutan. Musfah (2015: 91) menegaskan bahwa

profesionalisme guru tidak bersifat statis, melainkan harus terus dikembangkan seiring dengan perubahan kurikulum, kebutuhan peserta didik, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan kompetensi ini mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang kompeten akan mampu merancang pembelajaran yang inovatif, melakukan asesmen autentik, serta menyesuaikan strategi mengajar dengan karakteristik siswa. Dengan demikian, investasi pada pengembangan kompetensi guru merupakan prasyarat utama bagi terciptanya peserta didik yang unggul.

b. Penguatan Kepemimpinan Sekolah

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Mulyasa (2013: 85) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan motivasi, serta menyediakan dukungan yang memadai bagi guru. Dukungan tersebut dapat berupa penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran, kesempatan mengikuti pelatihan, supervisi yang konstruktif, serta kebijakan yang mendorong inovasi. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif akan membangun budaya mutu di sekolah, sehingga guru terdorong untuk bekerja

secara optimal dan berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa.

c. Integrasi Kurikulum Abad 21

Dalam konteks globalisasi dan transformasi digital, guru dituntut mampu mengintegrasikan keterampilan abad ke-21 ke dalam pembelajaran. Trilling dan Fadel (2009: 59) menekankan pentingnya penguasaan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, serta literasi teknologi dan informasi. Integrasi ini memastikan bahwa peserta didik tidak hanya unggul dalam aspek kognitif, tetapi juga memiliki *life skills* yang relevan dengan tuntutan zaman. Guru berperan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa untuk belajar aktif, problem solving, dan adaptif terhadap perubahan.

d. Pendekatan Holistik

Kinerja guru tidak boleh hanya diukur dari capaian akademik semata, tetapi juga dari keberhasilannya dalam mengembangkan aspek sosial, emosional, dan spiritual peserta didik. Pendekatan holistik menempatkan pendidikan sebagai proses pembentukan manusia seutuhnya (*whole child education*). Guru perlu menanamkan nilai karakter, empati, tanggung jawab, dan integritas dalam setiap aktivitas pembelajaran. Dengan pendekatan ini, lulusan yang dihasilkan tidak hanya cerdas secara

intelektual, tetapi juga berakhlak mulia, memiliki kecerdasan emosional, serta mampu berkontribusi positif dalam kehidupan bermasyarakat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan keunggulan peserta didik. Guru yang profesional, inovatif, dan reflektif akan mampu membentuk peserta didik yang unggul sesuai dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan investasi strategis dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian ini mengkaji manajemen peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan telah mengupas topik serupa dari berbagai sudut pandang.

1. Disertasi oleh Dahrina M. berjudul *“Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru terhadap Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh”* (Dahrina, 2020) menjadi rujukan penting dalam memahami hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan tidak hanya sebagai pejabat struktural, tetapi juga sebagai pemimpin inspiratif, manajer partisipatif, dan motivator yang mampu menciptakan iklim kerja positif. Melalui pendekatan kualitatif fenomenologis, Dahrina menemukan tiga bentuk strategi peningkatan

kinerja guru, yaitu strategi hierarki, transformasional, dan fasilitatif, yang berfokus pada supervisi akademik, pemberdayaan guru, serta pelatihan profesional berkelanjutan. Strategi tersebut terbukti meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran, sehingga menghasilkan lulusan berdaya saing dengan karakter islami yang kuat.

Namun, penelitian tersebut masih terbatas pada aspek strategi kepemimpinan dan belum mengkaji secara komprehensif implementasi manajemen peningkatan kinerja guru dalam keseluruhan proses manajerial pendidikan. Kesenjangan inilah yang menjadi titik pembeda (*research gap*) bagi penelitian ini. Penelitian di MI Al-Qur'an ABC El Rahma akan menitikberatkan pada penerapan sistem manajemen peningkatan kinerja guru secara utuh, mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta dampaknya terhadap keunggulan peserta didik dalam aspek akademik, spiritual, dan moral.

Selain itu, penelitian Dahrina dilakukan pada madrasah negeri, sedangkan penelitian ini berfokus pada madrasah berbasis Al-Qur'an dan *tahfidz*, yang memiliki karakteristik keagamaan dan budaya organisasi berbeda. Hal ini membuka peluang munculnya temuan baru terkait pola manajemen guru yang berorientasi pada nilai-nilai *Qur'ani* dan penguatan karakter peserta didik.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan mengintegrasikan konsep

performance management dan *Islamic quality education*. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi kepala madrasah dalam menerapkan manajemen peningkatan kinerja guru yang efektif dan berdampak langsung pada mutu peserta didik.

Adapun kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi antara manajemen peningkatan kinerja guru dan pengembangan keunggulan peserta didik berbasis nilai-nilai Al-Qur'an, yang belum banyak dikaji sebelumnya. Penelitian ini diharapkan menghasilkan model konseptual manajemen kinerja guru berbasis spiritualitas *Qur'ani* yang aplikatif di madrasah berbasis *tahfidz*, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan Islam di Indonesia.

2. Tesis yang ditulis oleh Yudi Eko Wibowo dengan judul "*Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Ampar Kabupaten Seruyan*" Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru dijalankan melalui fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Kepala sekolah berperan dalam supervisi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja guru. Adapun kesamaannya yaitu sama-sama menekankan pada pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen pendidikan (Wibowo, 2022). Sedangkan terdapat perbedaannya yaitu fokus penelitian masih terbatas pada jenjang SMA, sedangkan penelitian yang akan dilakukan diarahkan pada madrasah

ibtidaiyah (MI) sehingga konteks sosial, budaya, dan karakteristik peserta didik lebih berbeda.

Penelitian ini diarahkan pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang memiliki karakteristik sosial, budaya, dan psikologis peserta didik yang berbeda (anak usia dasar). Hal ini menuntut pendekatan manajemen kinerja guru yang lebih adaptif. Penelitian ini memusatkan perhatian pada Madrasah Ibtidaiyah (MI), yang relatif masih jarang dikaji dalam konteks manajemen kinerja guru dibandingkan SMA/MA. Research gap terletak pada masih terbatasnya penelitian terkait manajemen peningkatan kinerja guru di MI yang mengintegrasikan manajemen modern dengan nilai-nilai Islam dan Al-Qur'an. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan model manajemen peningkatan kinerja guru yang adaptif terhadap karakteristik pendidikan dasar Islam.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian manajemen pendidikan Islam dengan menambahkan dimensi spiritual dan karakter *Qur'ani* dalam peningkatan kinerja guru. Secara praktis, hasilnya diharapkan menjadi pedoman bagi kepala madrasah dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja guru yang efektif dan religius. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model manajemen kinerja guru berbasis spiritualitas dan nilai Q

ur'ani di lingkungan MI, yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya.

3. Tesis yang ditulis oleh Prajna Hewu Wau Pamalungan dengan judul *“Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang”* Temuan penelitian dengan metode *mixed method* ini menemukan bahwa manajemen kinerja guru di sekolah tersebut berjalan baik hingga sangat baik, dengan kepuasan guru 89% dan peserta didik 80%. Program peningkatan kinerja guru terbukti berdampak signifikan pada mutu pembelajaran (Pamalungan, 2024). Adapun kesamaan penelitian yaitu sama-sama mengkaji keterkaitan peningkatan kinerja guru dengan hasil belajar/keunggulan peserta didik. Sedangkan terdapat perbedaannya yaitu penelitian lebih menekankan aspek mutu pembelajaran secara umum, sementara penelitian yang akan dilakukan berfokus pada hubungan langsung antara manajemen peningkatan kinerja guru dengan penciptaan keunggulan peserta didik di MI.

Penelitian ini menitikberatkan pada korelasi manajemen kinerja guru dengan penciptaan keunggulan peserta didik, tidak hanya akademik tetapi juga karakter, keterampilan abad 21, dan *soft skills*. Tidak hanya menyoroti mutu pembelajaran dalam arti akademik, tetapi juga menekankan pembentukan keunggulan peserta didik yang mencakup aspek karakter Islami, *soft skills*, serta keterampilan abad 21. *Research gap*

yang diidentifikasi adalah belum adanya penelitian yang secara spesifik mengaitkan manajemen kinerja guru dengan pembentukan keunggulan peserta didik berbasis nilai-nilai Islam, yang mencakup dimensi akademik, karakter, dan keterampilan abad ke-21. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan tersebut.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang manajemen kinerja guru dengan mengintegrasikan konsep keunggulan peserta didik dalam konteks pendidikan Islam dasar. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi madrasah dalam menerapkan model manajemen kinerja guru yang tidak hanya meningkatkan mutu pembelajaran, tetapi juga membentuk karakter unggul peserta didik. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada integrasi antara manajemen peningkatan kinerja guru dan pengembangan keunggulan peserta didik berbasis spiritualitas *Qur'ani* di lingkungan MI.

4. Artikel yang di tulis oleh Suanto & Pujilestari dengan judul “*Implementasi Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar*” Temuan penelitian menunjukkan Guru yang memiliki kinerja baik dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dapat meningkatkan mutu hasil belajar peserta didik. Implementasi kinerja guru terlihat pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, hingga evaluasi (Suanto & Pujilestari, 2025). Terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menyoroti kinerja guru sebagai determinan utama capaian peserta

didik. Sedangkan terdapat perbedaannya yaitu artikel ini lebih fokus pada aspek hasil belajar semata, belum banyak menyinggung aspek keunggulan non-akademik seperti karakter, keterampilan abad 21, dan soft skills.

Persamaan antara penelitian tersebut dan penelitian ini terletak pada penegasan bahwa kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan peserta didik. Namun demikian, penelitian Suanto dan Pujilestari masih berfokus pada dimensi akademik hasil belajar, sementara aspek non-akademik seperti penguatan karakter, keterampilan abad ke-21, serta *soft skills* belum dieksplorasi secara mendalam.

Sebaliknya, penelitian ini memperluas ruang kajian dengan menitikberatkan pada pengembangan keunggulan peserta didik secara holistik, yang meliputi pembentukan karakter Islami, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi efektif, serta penguatan *soft skills*. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami keterkaitan antara kinerja guru dan pembentukan keunggulan peserta didik dalam arti luas.

5. Artikel yang di tulis oleh Abidin “*Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan*”. Temuan penelitian ini menunjukkan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, khususnya dalam efektivitas proses pembelajaran dan pencapaian kompetensi dasar. (Abidin, 2024). Adapun kesamaan dengan peneliti ini yaitu sama-sama menekankan pentingnya

kinerja guru sebagai faktor utama mutu pendidikan. Sedangkan terdapat perbedaannya yaitu penelitian ini lebih menekankan pengaruh kuantitatif, sementara penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam proses manajemen peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini lebih menekankan pendekatan kualitatif sehingga mampu menggali secara mendalam praktik manajemen peningkatan kinerja guru dalam konteks MI. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berpotensi menemukan narasi empiris yang lebih detail tentang strategi kepala sekolah, guru, dan lingkungan sekolah dalam mengelola peningkatan kinerja guru di MI. *Research gap* muncul karena kajian sebelumnya masih terbatas pada hubungan statistik antara kinerja guru dan mutu pendidikan, tanpa menggali praktik manajerial di lapangan. Penelitian ini hadir untuk menutup celah tersebut dengan menganalisis secara empiris strategi, proses, dan implementasi manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan peserta didik yang unggul dan berkarakter *Qur'ani*.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada penggabungan perspektif manajemen kinerja guru dan pengembangan keunggulan peserta didik berbasis nilai-nilai Islam, yang belum banyak dibahas dalam penelitian terdahulu baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru terbukti berpengaruh besar terhadap mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Persamaan penelitian-penelitian ini terletak pada penekanan aspek manajemen, supervisi, dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Namun demikian, *novelty* penelitian terletak pada:

1. Berdasarkan analisis terhadap penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) yang terletak pada beberapa aspek utama. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan konsep manajemen peningkatan kinerja guru dengan pengembangan keunggulan peserta didik berbasis nilai-nilai Al-Qur'an, yang belum banyak dikaji secara komprehensif dalam penelitian sebelumnya.
2. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada mutu pembelajaran dalam aspek akademik, tetapi juga mengkaji keunggulan peserta didik secara holistik yang meliputi karakter Islami, *soft skills*, serta keterampilan abad ke-21.
3. Penelitian ini dilakukan pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah (MI) berbasis *tahfidz*, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sekolah umum, sehingga berpotensi menghasilkan temuan baru terkait model manajemen kinerja guru yang berbasis spiritualitas *Qur'ani*.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali secara mendalam praktik manajerial, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja guru, serta dampaknya terhadap keunggulan peserta didik.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan menghasilkan model konseptual manajemen kinerja guru berbasis nilai *Qur'ani* yang aplikatif dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam, khususnya di madrasah berbasis *tahfidz*.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu, ditemukan beberapa kesenjangan yang menunjukkan pentingnya dilakukannya penelitian ini. Pertama, dari aspek konteks satuan pendidikan, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada jenjang pendidikan menengah seperti SMA atau sekolah umum. Sementara itu, kajian yang secara spesifik menyoroti Madrasah Ibtidaiyah (MI) masih relatif terbatas. Padahal, MI memiliki karakteristik yang khas, baik dari segi perkembangan psikologis peserta didik usia dasar, kultur religius, maupun integrasi kurikulum umum dan keislaman. Kondisi ini menuntut adanya pendekatan manajemen kinerja guru yang lebih adaptif dan kontekstual, sehingga penelitian pada setting MI menjadi penting untuk dilakukan.

Kedua, dari aspek fokus kajian, penelitian terdahulu umumnya masih menitikberatkan pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar akademik. Pendekatan tersebut cenderung melihat keberhasilan pendidikan secara sempit, yaitu melalui capaian kognitif peserta didik. Sementara itu, dimensi keunggulan peserta didik secara holistik, yang meliputi pembentukan karakter Islami, penguatan *soft skills*, serta keterampilan abad ke-21 (*critical thinking, creativity, collaboration, communication*), belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu melihat output pendidikan secara lebih komprehensif.

Ketiga, dari aspek landasan nilai dan pendekatan teoritik, penelitian sebelumnya belum banyak mengintegrasikan konsep manajemen kinerja guru dengan nilai-nilai *Qur'ani* sebagai basis utama pengelolaan pendidikan Islam. Padahal, dalam konteks madrasah, nilai-nilai Al-Qur'an tidak hanya berfungsi sebagai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai landasan dalam membangun budaya organisasi, etos kerja guru, serta orientasi pendidikan. Ketiadaan integrasi ini menunjukkan adanya celah dalam pengembangan model manajemen pendidikan Islam yang berbasis spiritualitas.

Keempat, dari aspek cakupan manajerial, sebagian penelitian masih bersifat parsial, baik hanya menekankan pada strategi kepemimpinan, implementasi kinerja guru, maupun dampaknya terhadap hasil belajar. Penelitian-penelitian tersebut belum mengkaji secara komprehensif keseluruhan proses manajemen peningkatan kinerja guru, yang mencakup tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi secara sistematis dan berkelanjutan. Akibatnya, belum terbentuk model manajemen yang utuh dan aplikatif dalam praktik pendidikan.

Dengan demikian, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui kajian yang lebih komprehensif dengan memfokuskan pada manajemen peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah berbasis nilai-nilai *Qur'ani*, serta mengkaitkannya secara langsung dengan pengembangan keunggulan peserta didik secara holistik. Pendekatan ini diharapkan mampu menghasilkan

temuan baru yang tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga aplikatif dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode	Temuan Utama	Persamaan	Perbedaan	Research Gap
1	Dahrina (2020)	Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru	Kualitatif fenomenologis	Strategi hierarki, transformasional, dan fasilitatif meningkatkan profesionalitas guru	Sama-sama mengkaji kinerja guru dan peran kepala madrasah	Fokus pada strategi kepemimpinan saja	Belum mengkaji manajemen kinerja secara utuh
2	Wibowo (2022)	Manajemen Peningkatan Kinerja Guru di SMA	Kualitatif	Fungsi manajemen (planning, organizing, actuating, controlling) berjalan baik	Sama-sama membahas manajemen kinerja guru	Fokus pada jenjang SMA	Minim kajian pada MI berbasis Islam
3	Pamalungan (2024)	Manajemen Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran	Mixed method	Kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran	Sama-sama mengaitkan kinerja guru dan hasil peserta didik	Fokus pada mutu pembelajaran	Belum menyoroti keunggulan peserta didik secara holistik
4	Suanto & Pujilestari (2025)	Implementasi Kinerja Guru	Kualitatif	Kinerja guru meningkatkan hasil belajar	Sama-sama melihat kinerja guru sebagai faktor utama	Fokus pada hasil akademik	Belum membahas karakter & soft skills
5	Abidin (2024)	Pengaruh Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan	Kuantitatif	Kinerja guru berpengaruh signifikan	Sama-sama menekankan pentingnya kinerja guru	Kinerja guru berpengaruh signifikan	Sama-sama menekankan pentingnya kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berusaha memahami secara mendalam tentang manajemen peningkatan kinerja guru dalam menciptakan keunggulan peserta didik di MI AlQuran ABC El Rahma. Menurut Moleong (2014: 6), penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian secara holistik, deskriptif, dan mendalam melalui bahasa, kata-kata, dan perilaku yang diamati. Dengan demikian, pendekatan kualitatif dianggap sesuai untuk mengungkap strategi dan praktik manajerial yang dijalankan oleh pihak sekolah.

B. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MI AlQuran ABC El Rahma, sebuah madrasah ibtidaiyah swasta yang berlokasi di Kecamatan Pakis, Kabupaten Magelang. Madrasah ini dipilih karena sedang melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan melalui penguatan kinerja guru. Setting penelitian ini mencakup lingkungan sekolah, ruang kelas, serta kegiatan pembelajaran yang berlangsung sehari-hari (Creswell, 2016: 239).

C. Subjek dan Informan Penelitian

Subjek penelitian adalah kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MI AlQuran ABC El Rahma. Sementara itu, informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, 2 guru kelas, dan 2 guru mata pelajaran. Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017: 300).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan tiga metode utama:

1. Observasi, untuk mengamati secara langsung aktivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan kegiatan peningkatan kinerja (Spradley, 2007: 65).
2. Wawancara mendalam, dilakukan terhadap kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai strategi manajemen peningkatan kinerja guru (Moleong, 2014: 186).
3. Dokumentasi, yaitu menelaah dokumen sekolah seperti Rencana Kerja Madrasah (RKM), perangkat pembelajaran, serta laporan evaluasi kinerja guru (Sugiyono, 2017: 329).

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan mencakup triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Moleong (2014: 330) menjelaskan

bahwa triangulasi merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu di luar data untuk keperluan pengecekan dan pembandingan. Dengan triangulasi, kredibilitas data dapat lebih terjamin.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sejak data dikumpulkan hingga penelitian berakhir. Peneliti menggunakan model analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994: 10), yang meliputi tiga tahap pokok, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Tahap reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, menyederhanakan, dan mengorganisasikan data hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi yang diperoleh di lapangan. Pada tahap ini, peneliti mengklasifikasikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, membuang data yang tidak diperlukan, serta membuat kategori-kategori tematik sesuai dengan rumusan masalah. Dengan demikian, data yang semula bersifat kompleks dapat diringkas menjadi informasi yang lebih terstruktur dan bermakna.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam berbagai bentuk agar lebih mudah dipahami. Penyajian data dilakukan dalam

bentuk narasi deskriptif yang memaparkan temuan lapangan secara runtut, matriks perbandingan untuk melihat hubungan antarkomponen, serta bagan alur yang menggambarkan pola-pola temuan penelitian. Penyajian data ini membantu peneliti untuk membaca fenomena secara lebih sistematis serta mengidentifikasi kecenderungan atau pola tertentu yang muncul dari data.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan sekaligus verifikasi. Peneliti merumuskan makna dari data yang telah disajikan untuk menjawab fokus penelitian. Kesimpulan ini tidak dibuat secara mendadak, melainkan melalui proses pengujian berulang terhadap data, membandingkan antar-sumber, serta melakukan triangulasi untuk memastikan keabsahan informasi. Dengan cara ini, kesimpulan yang diperoleh tidak hanya bersifat deskriptif tetapi juga interpretatif, sehingga mampu memberikan gambaran utuh tentang fenomena yang diteliti.

Dengan mengikuti langkah-langkah tersebut, analisis data dalam penelitian ini tidak hanya menghasilkan deskripsi tentang realitas lapangan, tetapi juga mampu mengungkap makna yang mendalam serta relevan dengan tujuan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis MIQU ABC EL RAHMA

Madrasah Ibtidaiyah Al-Qur'an (MIQU) ABC EL RAHMA berlokasi di Dusun Kembang Kuning, Desa Rejosari, Kecamatan Pakis, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah. Secara geografis, wilayah ini berada di kawasan dataran tinggi dengan karakter lingkungan pedesaan yang masih alami dan dikelilingi area perkebunan, pepohonan hijau, serta lahan terbuka yang luas. Lokasi ini berada tidak jauh dari jalur penghubung Kabupaten Magelang Kecamatan Pakis sehingga memudahkan akses siswa dan orang tua (Buku Profil MIQU ABC El Rahma Tahun 2024).

Tabel 4.1 Letak Geografis MIQU ABC EL RAHMA

Aspek Geografis	Keterangan
Provinsi	Jawa Tengah
Kabupaten	Magelang
Kecamatan	Pakis
Desa	Rejosari
Dusun	Kembang Kuning
Kode Pos	56193
Lingkungan Sekitar	Perkebunan, area hijau, pemukiman warga
Kondisi Wilayah	Sejuk, tenang, aman untuk pembelajaran

Dusun Kembang Kuning dikenal sebagai wilayah yang memiliki perkembangan sosial-keagamaan yang cukup baik dan dinamis. Kultur religius masyarakatnya tercermin dari berbagai kegiatan keagamaan berbasis desa, seperti pengajian rutin, kegiatan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), majelis taklim, serta aktivitas sosial-keagamaan yang melibatkan partisipasi lintas generasi. Tradisi ini membentuk ekosistem sosial yang kondusif bagi tumbuhnya lembaga pendidikan berbasis nilai Islam. Kondisi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap eksistensi MIQU sebagai madrasah yang menekankan integrasi antara pendidikan formal dan pembinaan akhlak, karena nilai-nilai yang diajarkan di sekolah selaras dengan budaya religius masyarakat sekitar.

Letak sekolah yang relatif jauh dari hiruk-pikuk perkotaan menghadirkan suasana belajar yang tenang, aman, dan nyaman bagi peserta didik. Lingkungan sekolah yang dikelilingi pepohonan serta hamparan lahan hijau sangat mendukung konsep pembelajaran alam (*school of nature*) yang menjadi ciri khas MIQU. Lingkungan natural ini tidak hanya berfungsi sebagai latar fisik kegiatan belajar, tetapi menjadi bagian integral dari strategi pendidikan yang menekankan pengalaman langsung, eksplorasi, serta pembentukan karakter. Melalui interaksi dengan alam, siswa dilatih untuk mandiri, bertanggung jawab, serta memiliki kepedulian terhadap lingkungan sebagai bagian dari nilai-nilai Islam yang diajarkan.

Secara klimatologis, Desa Rejosari memiliki suhu yang relatif sejuk dengan rata-rata berkisar antara 20–27 °C, sehingga sangat mendukung kegiatan pembelajaran di luar kelas. Kondisi ini memungkinkan pelaksanaan berbagai aktivitas seperti eksplorasi alam, pengamatan lingkungan, pengembangan motorik kasar, praktik bercocok tanam, hingga pembelajaran tematik berbasis proyek. Dari aspek geografis, MIQU dapat dikategorikan sebagai lembaga pendidikan yang secara optimal memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar utama, sehingga pembelajaran menjadi lebih kontekstual dan bermakna.

Aksesibilitas menuju sekolah juga tergolong baik, karena dapat dijangkau melalui jalan desa yang dapat dilalui kendaraan roda dua maupun roda empat. Selain itu, lingkungan sosial masyarakat sekitar menunjukkan tingkat kesadaran pendidikan yang cukup tinggi serta respons positif terhadap perkembangan lembaga pendidikan Islam. Dukungan sosial ini memperkuat keberlanjutan MIQU sebagai lembaga pendidikan alternatif yang tidak hanya tumbuh secara internal, tetapi juga memperoleh legitimasi dan kepercayaan dari masyarakat setempat.

2. Sejarah Berdirinya MIQU ABC EL RAHMA

MIQU ABC El Rahma berdiri pada 2 Maret 2023 di bawah naungan Yayasan Darul Hikmah Kyai Abdan sebagai respons atas kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pendidikan dasar Islam yang memadukan kurikulum umum dengan pembelajaran Al-Qur'an secara komprehensif sejak

usia dini. Gagasan pendirian MIQU berangkat dari aspirasi orang tua yang menginginkan pendidikan yang tidak hanya menekankan aspek kognitif, tetapi juga pembinaan akhlak, pembiasaan ibadah, serta penguatan literasi Al-Qur'an secara terstruktur dan berkelanjutan. Dengan visi tersebut, MIQU hadir sebagai alternatif pendidikan yang berorientasi pada integrasi nilai keislaman dan pengembangan potensi anak secara menyeluruh.

Pada masa awal berdirinya, MIQU memiliki sekitar 52 peserta didik, 5 guru, dan seorang kepala sekolah. Fasilitas yang tersedia masih terbatas, baik dari segi ruang belajar maupun sarana penunjang pembelajaran. Namun demikian, tingginya antusiasme masyarakat untuk menyekolahkan putra-putri mereka di lembaga berbasis Islam menjadi energi utama bagi pertumbuhan MIQU. Dalam keterbatasan tersebut, proses pembelajaran tetap berjalan dengan optimal melalui konsep sekolah alam, yakni memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai media dan sumber belajar. Pendekatan ini memungkinkan siswa belajar secara kontekstual, eksploratif, dan dekat dengan realitas kehidupan sehari-hari.

Seiring berjalannya waktu, MIQU menunjukkan perkembangan signifikan, baik dalam jumlah peserta didik, penambahan tenaga pendidik, maupun peningkatan sarana dan prasarana pendukung. Pada tahun pelajaran 2023/2024, MIQU telah memiliki struktur organisasi yang lebih lengkap dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, serta mulai menerapkan perpaduan kurikulum khas MIQU dengan Kurikulum Merdeka.

Integrasi ini memperkuat fleksibilitas pembelajaran sekaligus menjaga kekhasan lembaga.

Pendidikan berbasis Al-Qur'an tetap menjadi ciri utama dan identitas kelembagaan MIQU. Melalui pendekatan holistik-integratif, MIQU berkomitmen membentuk peserta didik yang cerdas secara akademik, berkarakter Islami, mandiri, serta memiliki kepedulian terhadap lingkungan. Hingga saat ini, MIQU terus mengembangkan diri sebagai lembaga pendidikan alternatif yang menawarkan pengalaman belajar berbeda dari sekolah dasar pada umumnya, dengan penekanan pada pembelajaran bermakna, penguatan nilai, dan keterlibatan aktif peserta didik dalam setiap proses pendidikan (Buku Profil MIQU ABC El Rahma Tahun 2024).

3. Visi, Misi, dan Tujuan MIQU ABC EL RAHMA

a. Visi

“Membentuk Pribadi Anak Yang Terampil, Cerdas, Aktif, Kreatif, Dan Mandiri Serta Menjiwai Nilai–Nilai Budaya Dan Karakter Bangsa.”

Visi ini menggambarkan orientasi MIQU untuk menciptakan generasi yang tidak hanya unggul dalam kognitif, tetapi juga matang dalam karakter, budaya, dan keagamaan.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, MIQU menetapkan misi sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan keterampilan dan kreativitas peserta didik melalui kegiatan pembelajaran yang menstimulasi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.
- 2) Menumbuhkan kemandirian anak melalui pembiasaan positif dalam aktivitas harian.
- 3) Menanamkan nilai-nilai moral, budaya, dan agama yang tercermin dalam sikap santun, religius, bertanggung jawab, dan disiplin.

c. Tujuan

Tujuan pendidikan MIQU mencakup:

- 1) Membentuk peserta didik yang mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar.
- 2) Mengembangkan kemampuan dasar sesuai tahap perkembangan peserta didik.
- 3) Membangun karakter peserta didik yang berakhlak mulia, sopan santun, dan bertanggung jawab.
- 4) Mengembangkan potensi anak melalui kegiatan pembelajaran tematik dan berbasis lingkungan.

4. Struktur Organisasi MIQU ABC EL RAHMA

Tabel 4.2 Struktur Organisasi MIQU ABC EL RAHMA

Jabatan	Nama
Penasehat	K. Syarif Hidayatullah
Penasehat	KH. Agus Ulinnuha

Penasehat	Ibu Nyai Mar'atus Sholiha
Penasehat	Ibu Nyai Nooriya Malichatun Nisa'
Kepala Sekolah	Priyanto, S.Pd
Waka Kurikulum	Kurniawati Khasanah
Bendahara	Liya Zanuba Zahra
Sekretaris	Nely Septiya Karisma, S.Pd.
Wali Kelas 2	Liya Zanuba Zahra
Wali Kelas 2	Nely Septiya Karisma, S.Pd.
Wali Kelas 1	Isnaini
Wali Kelas 1	M. Satrio Purnomo
Tenaga Kependidikan	Sekar Ayu Asmara
Tenaga Kependidikan	Fadhilatul Nurcahyani

5. Keadaan Guru, Karyawan, dan Siswa

a. Keadaan Guru dan Tenaga Pendidik

MIQU memiliki tenaga pendidik yang cukup lengkap untuk menunjang proses pembelajaran. Guru tidak hanya mengajar mata pelajaran kelas, tetapi juga bertanggung jawab dalam pembentukan karakter, pembiasaan ibadah, serta kegiatan sekolah alam.

Tabel. 4.3 Data Guru dan Tenaga Kependidikan MIQU ABC EL RAHMA

No	Nama	Jabatan	Kualifikasi
1	Priyanto, S.Pd	Kepala Sekolah	S1

2	Kurniawati Khasanah	Waka Kurikulum	S1
3	Liya Zanuba Zahra	Wali Kelas 2 / Bendahara	S1
4	Nely Septiya Karisma, S.Pd.	Wali Kelas 2 / Sekretaris	S1
5	Isnaini	Wali Kelas 1	S1
6	M. Satrio Purnomo	Wali Kelas 1	S1
7	Sekar Ayu Asmara	Tenaga Kependidikan	S1
8	Fadhilatul Nurcahyani	Tenaga Kependidikan	S1

b. Keadaan Peserta Didik

Jumlah peserta didik pada Tahun Pelajaran 2025/2026 adalah 117 siswa yang terbagi ke dalam dua jenjang kelas. Jumlah peserta didik yang tidak terlalu besar memberikan keuntungan dalam proses pembelajaran, karena guru dapat memberikan perhatian lebih mendalam pada perkembangan individu siswa.

Tabel 4.4 Jumlah Peserta Didik MIQU ABC EL RAHMA TP 2025/2026

Kelas	Jumlah Peserta Didik
Kelas 1	52

Kelas 2	65
Total	117 siswa

6. Keadaan Sarana dan Prasarana MIQU ABC EL RAHMA

Secara kelembagaan, MIQU ABC El Rahma telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam kurun waktu yang relatif singkat, baik dari segi jumlah peserta didik, kualitas program pembelajaran, maupun penguatan sistem manajemen internal. Perkembangan tersebut tidak terlepas dari dukungan masyarakat sekitar yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap lembaga, budaya religius desa yang kondusif bagi pembentukan karakter Islami, serta lokasi geografis yang memungkinkan pengembangan konsep pendidikan berbasis alam (*nature-based learning*). Selain itu, komitmen dan dedikasi tenaga pendidik dalam membangun budaya mutu serta suasana pembelajaran yang positif turut menjadi faktor kunci dalam mempercepat kemajuan lembaga. Kombinasi antara dukungan eksternal dan kekuatan internal ini menjadikan MIQU sebagai salah satu alternatif pendidikan yang memiliki posisi strategis dan relevan bagi kebutuhan masyarakat.

MIQU memadukan kurikulum formal nasional dengan pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam serta pendekatan pembelajaran alam yang kontekstual dan aplikatif. Integrasi tersebut menciptakan suasana belajar yang humanis, kreatif, partisipatif, dan berorientasi pada pembentukan akhlak mulia. Proses pembelajaran tidak hanya berfokus pada capaian akademik, tetapi juga pada penguatan dimensi spiritual, sosial, dan emosional peserta didik. Dengan pendekatan yang

menyeluruh ini, MIQU menjadi lokasi penelitian yang sangat relevan untuk mengkaji praktik pendidikan berbasis nilai Islam, model pembelajaran alternatif, pengembangan karakter, serta dinamika sosial-pendidikan di tingkat madrasah. Keunikan konsep dan praktiknya memberikan kontribusi penting bagi pengembangan wacana pendidikan Islam kontemporer yang integratif dan berkelanjutan.

Tabel 4.5 Sarana dan Prasarana MIQU ABC EL RAHMA

Jenis Sarana	Ketersediaan	Keterangan
Ruang Kelas	Ada	Dibagi berdasarkan tema area
Area Outdoor	Ada	Ayunan, panjat, permainan motorik
Tempat Ibadah	Ada	Kegiatan doa dan hafalan
Area Kebun	Ada	Bercocok tanam dan observasi alam
Media Pembelajaran	Ada	Balok, puzzle, alat seni, numerasi
Toilet/WC	Ada	Layak pakai
Tempat Cuci Tangan	Ada	Untuk pembiasaan PHBS
Perpustakaan Mini	Ada	Buku cerita dan literasi dasar
Alat Musik	Ada	Musik tradisional dan ritmik

B. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian

1. Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

a. Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru

Hasil wawancara dengan Priyanto, S.Pd. selaku Kepala MI Al-Qur'an ABC El Rahma, menunjukkan bahwa proses perencanaan

peningkatan kinerja guru dilakukan secara terarah dan berbasis kebutuhan.

Beliau menjelaskan:

“Kami melakukan identifikasi kebutuhan guru setiap awal semester. Guru-guru menyampaikan kekuatan, kendala, dan kebutuhan pelatihan. Dari situ kami menyusun program pelatihan dan pendampingan sesuai kebutuhan masing-masing” (Hasil wawancara bersama Bapak Priyanto, S.Pd. selaku Kepala MI Al-Qur’an ABC El Rahma).

Pernyataan ini diperkuat dari dokumen Program Kerja Tahunan (PKT) dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP/Modul Ajar) yang menunjukkan adanya agenda rutin berupa:

- 1) *Lesson planning meeting* di awal semester.
- 2) Rapat evaluasi pembelajaran bulanan.
- 3) Rencana pelatihan kompetensi pedagogik dan keagamaan.
- 4) Rencana penguatan numerasi, literasi, dan pembelajaran berbasis alam (Dokumentasi PKT dan RPP/Modul Ajar MI Al-Qur’an ABC El Rahma).

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah dan guru melakukan *briefing* pagi setiap hari Jumat untuk merencanakan:

- 1) Penyesuaian materi mingguan,
- 2) Pemilihan media pembelajaran,
- 3) Strategi pendampingan siswa yang mengalami hambatan belajar,
- 4) Penjadwalan penguatan kelas (Hasil Observasi pada Hari Selasa 25 Agustus 2025).

Secara manajerial, proses perencanaan di MIQU sudah memenuhi empat indikator utama perencanaan menurut teori George R. Terry: *objectives, actions, resources, dan evaluation needs*. Hal ini tampak dari adanya tujuan kinerja yang jelas, langkah pelaksanaan, penetapan media dan fasilitas, serta rencana evaluasi berkala.

b. Pengorganisasian Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Pengorganisasian dilakukan dengan membagi tugas guru secara proporsional sesuai kompetensi masing-masing. Pada wawancara dengan Kurniawati Khasanah selaku Waka Kurikulum, dijelaskan bahwa struktur organisasi guru tidak hanya bersifat formal tetapi juga fungsional. Beliau menyampaikan:

“Pembagian tugas guru tidak hanya tertulis dalam SK, tetapi juga diatur berdasarkan keahlian mereka. Guru yang kuat di literasi akan menjadi koordinator literasi, sementara yang kuat di pembelajaran Qur’ani kami tempatkan dalam pembinaan tahfidz dan BTQ.” (Hasil wawancara bersama Ibu Kurniawati Khasanah selaku Waka Kurikulum)

Pengorganisasian guru dalam peningkatan kinerja meliputi:

1) Penetapan *Job Description*

Setiap guru memiliki uraian tugas tertulis meliputi:

- a) Penyusunan modul ajar,
- b) Pelaksanaan pembelajaran,
- c) Pelaksanaan penilaian,
- d) Pelaporan perkembangan siswa,
- e) Pelaksanaan pembiasaan keagamaan,

f) Partisipasi dalam kegiatan sekolah alam.

2) Pembentukan Tim Pengembang Sekolah

Dokumen struktur organisasi menunjukkan adanya:

- a) Tim Kurikulum dipimpin Waka Kurikulum
- b) Tim Sarpras yang mendukung penyediaan media pembelajaran
- c) Tim Keagamaan yang menangani pembiasaan ibadah
- d) Tim Sekolah Alam untuk pembelajaran luar ruang
- e) Tim Kesiswaan yang menangani karakter dan kedisiplinan

(Dokumentasi Struktur Organisasi MI Al-Qur'an ABC El Rahma).

3) Pembagian Kelas dan Tanggung Jawab

Observasi menunjukkan bahwa model pengorganisasian di MIQU bersifat kolaboratif, terlihat dari:

- a) Guru saling mengunjungi kelas (*peer observation*)
- b) Guru senior membimbing guru yang baru,
- c) Setiap guru ikut dalam perencanaan mingguan (*weekly meeting*). (Hasil Observasi pada Hari Selasa 25 Agustus 2025).

Hal ini menunjukkan bahwa MIQU menerapkan pengorganisasian modern berbasis *teamwork* sesuai teori Mintzberg mengenai *coordinated unit teams*.

c. Pelaksanaan Pendampingan Dan Pengembangan Kinerja Guru

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MIQU dilakukan melalui berbagai metode, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1) Pendampingan Internal oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah melakukan *coaching* dan *mentoring* dalam bentuk:

- a) Supervisi akademik kelas dua kali setiap semester,
- b) Pendampingan penyusunan modul ajar,
- c) Bimbingan cara penggunaan media pembelajaran *outdoor*
- d) Diskusi intensif tentang penanganan siswa dengan hambatan belajar.

Dalam wawancara, Pak Priyanto mengatakan:

“Kami ingin guru bukan hanya mengajar, tapi juga berkembang. Maka setiap bulan kami adakan pendampingan. Guru menyampaikan kendala, lalu kita cari solusi bersama.” (Hasil wawancara bersama Bapak Priyanto, S.Pd. selaku Kepala MI Al-Qur'an ABC El Rahma).

2) *Peer Coaching*

Guru saling mengamati pembelajaran temannya menggunakan format observasi sederhana. Hasil observasi lapangan menunjukkan:

- a) Guru memberi masukan melalui bahasa yang suportif,
- b) Guru saling bertukar metode mengajar kreatif,

- c) Guru senior memberi contoh RPP dan metode baru, terutama pendekatan sekolah alam. (Hasil Observasi pada Hari Selasa 25 Agustus 2025).

3) *Pelatihan dan Workshop*

Dokumentasi menunjukkan adanya kegiatan pelatihan seperti:

- a) Pelatihan *Project Based Learning*,
- b) Pelatihan pembelajaran berbasis alam (*nature-based learning*),
- c) Workshop media ajar kreatif,
- d) Penguatan pedagogik dasar dan manajemen kelas,
- e) Kegiatan peningkatan keagamaan seperti *tahsin* dan *tahfidz* bagi guru. (Dokumentasi Buku Profil MI Al-Qur'an ABC El Rahma Tahun 2024).

4) Program Pembinaan Karakter Guru

MIQU menerapkan pembiasaan:

- a) Sholat dhuha bersama,
- b) Kultum bergilir guru setiap pekan,
- c) Pembinaan akhlak melalui *halaqah* pagi.

Program ini berpengaruh besar terhadap keteladanan, disiplin, serta kualitas interaksi guru-siswa. Jadi, pelaksanaan peningkatan kinerja guru di MIQU memiliki ciri:

- a) Sistematis,
- b) Berkelanjutan,

- c) Berfokus pada kolaborasi,
- d) Terintegrasi dengan budaya sekolah.

d. Pengawasan, Evaluasi, Dan Tindak Lanjut Kinerja Guru

1) Supervisi Akademik

Kepala sekolah melakukan supervisi terstruktur menggunakan instrumen supervisi yang meliputi:

- a) Perencanaan pembelajaran,
- b) Pelaksanaan pembelajaran,
- c) Penggunaan media,
- d) Pengelolaan kelas,
- e) Evaluasi dan tindak lanjut hasil belajar.

Supervisi dilakukan dua kali setiap semester.

Dalam wawancara, Kepala Sekolah menyampaikan:

“Supervisi bukan mencari kesalahan, tapi untuk melihat peluang perbaikan. Setelah supervisi, kami lakukan refleksi bersama guru.”
(Hasil wawancara bersama Bapak Priyanto, S.Pd. selaku Kepala MI Al-Qur'an ABC El Rahma).

2) Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi dilakukan melalui:

- a) Rapat evaluasi bulanan,
- b) Penilaian Kinerja Guru (PKG) sederhana,
- c) Review modul ajar,
- d) Monitoring absensi dan ketepatan waktu,
- e) Penilaian interaksi guru dengan siswa.

Observasi menunjukkan bahwa evaluasi dilakukan secara terbuka dan bersifat *solutif*, bukan menghakimi. (Hasil Observasi pada Hari Selasa 25 Agustus 2025).

3) Tindak Lanjut Kinerja Guru

Tindak lanjut yang dilakukan MIQU mencakup:

- a) Penugasan guru mengikuti pelatihan tambahan,
- b) Pendampingan khusus guru yang mengalami kesulitan mengajar,
- c) Penataan ulang strategi pembelajaran,
- d) Pembagian tugas baru yang lebih sesuai kompetensi guru,
- e) Refleksi mingguan bersama tim kurikulum.

Dokumen rapat menunjukkan bahwa setiap evaluasi selalu ditutup dengan:

- a) Rekomendasi,
- b) Jadwal tindak lanjut,
- c) Penanggung jawab program,
- d) Indikator keberhasilan. (Dokumentasi Rapat MI Al-Qur'an ABC El Rahma Tahun 2025).

Dengan demikian, manajemen peningkatan kinerja guru di MIQU tidak hanya berhenti pada tahap perencanaan dan pelaksanaan program, tetapi juga diperkuat dengan mekanisme pengawasan yang komprehensif serta tindak lanjut yang sistematis dan terukur. Setiap tahapan manajemen saling terintegrasi dalam satu siklus mutu yang memastikan bahwa

rencana strategis benar-benar terimplementasi dalam praktik pembelajaran di kelas. Pengawasan yang konsisten memungkinkan madrasah mengidentifikasi capaian, kendala, serta kebutuhan perbaikan secara objektif, sementara tindak lanjut yang terarah menjamin bahwa rekomendasi evaluasi tidak berhenti pada tataran wacana, melainkan diwujudkan dalam aksi nyata. Pada akhirnya, sistem manajemen yang utuh dan berkelanjutan ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses pembelajaran serta terwujudnya peserta didik yang unggul secara akademik, berkarakter kuat, dan adaptif terhadap tuntutan perkembangan zaman.

2. Pelaksanaan Pengembangan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dilaksanakan melalui sistem yang terstruktur, terprogram, dan terdokumentasi secara sistematis dalam siklus manajemen madrasah. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, serta beberapa guru kelas, disertai dengan observasi lapangan dan telaah dokumen resmi madrasah, diperoleh data bahwa pengembangan kinerja guru tidak dilaksanakan secara sporadis atau insidental, melainkan dirancang melalui tahapan yang jelas mulai dari perencanaan, implementasi, monitoring, hingga evaluasi dan tindak lanjut.

Pengembangan kinerja guru diposisikan sebagai bagian integral dari upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Seluruh program

pengembangan tersebut dirumuskan dalam kerangka kerja tahunan yang mengacu pada visi madrasah, target mutu akademik, serta penguatan karakter berbasis nilai *Qur'ani*.

a. Perencanaan Program Pengembangan Kinerja Guru

Perencanaan pengembangan kinerja guru dilaksanakan melalui rapat kerja (raker) tahunan yang melibatkan kepala madrasah, wakil kepala, koordinator bidang, serta seluruh dewan guru. Berdasarkan wawancara dengan Kepala MI Al-Qur'an ABC El Rahma, Bapak Priyanto, S.Pd., pada tanggal 12 Januari 2025, beliau menyampaikan:

“Setiap awal tahun ajaran kami menyelenggarakan rapat kerja selama dua hari penuh. Fokus utama kami adalah mengevaluasi capaian tahun sebelumnya dan menyusun program peningkatan kinerja guru. Kami melihat data supervisi, hasil belajar siswa, serta masukan dari guru. Jadi program yang disusun benar-benar berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan.”

Beliau juga menambahkan:

“Kami tidak ingin program hanya bersifat administratif. Kami ingin program itu bisa menjawab tantangan guru dalam mengajar, baik dalam metode, pengelolaan kelas, maupun integrasi nilai *Qur'ani* dalam pembelajaran.”

Wakil Kepala Bidang Kurikulum dalam wawancara terpisah menyatakan:

“Kami membuat matriks kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil supervisi semester sebelumnya. Jika ditemukan guru yang masih dominan menggunakan metode ceramah, maka pelatihan difokuskan pada model pembelajaran aktif. Jadi perencanaan kami berbasis data, bukan asumsi.”

Hasil observasi peneliti dalam kegiatan raker menunjukkan adanya sesi pemaparan laporan kinerja akademik, diskusi kelompok kecil antar guru, serta perumusan target indikator kinerja semester berikutnya. Guru diberikan kesempatan menyampaikan kendala pembelajaran, termasuk keterbatasan media ajar dan variasi metode.

Dokumentasi yang diperoleh meliputi:

- 1) Dokumen Program Kerja Tahunan Pengembangan Guru Tahun 2025.
- 2) Jadwal *In House Training* (IHT) Semester Ganjil dan Genap.
- 3) Rencana Supervisi Akademik Semesteran.
- 4) Matriks Target Capaian Kinerja Guru.
- 5) Notulen lengkap Rapat Kerja Awal Tahun.
- 6) Dokumen Analisis Evaluasi Kinerja Tahun 2024.

Dalam dokumen program kerja tersebut tercantum indikator kinerja guru seperti: kelengkapan perangkat ajar, inovasi metode pembelajaran, penggunaan media berbasis teknologi sederhana, integrasi literasi dan numerasi, serta pembiasaan karakter *Qur'ani* di kelas.

b. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi akademik dilaksanakan secara berkala minimal dua kali dalam satu semester, dengan jadwal yang telah ditetapkan sejak awal tahun ajaran. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah pada tanggal 3 Februari 2025, beliau menyampaikan:

“Supervisi bukan sekadar formalitas. Kami masuk ke kelas, mengamati secara langsung proses pembelajaran, lalu memberikan umpan balik. Tujuan kami adalah membimbing, bukan menghakimi.”

Guru kelas IV mengungkapkan pengalamannya sebagai berikut:

“Ketika disupervisi, kepala madrasah mencatat secara detail bagaimana saya membuka pelajaran, bagaimana siswa merespons, dan bagaimana saya mengelola waktu. Setelah itu kami berdiskusi. Saya diberi masukan tertulis dan lisan.”

Observasi yang dilakukan peneliti saat supervisi berlangsung menunjukkan bahwa kepala madrasah menggunakan instrumen supervisi terstruktur yang memuat komponen:

- 1) Kesesuaian antara RPP/Modul Ajar dengan pelaksanaan.
- 2) Kejelasan tujuan pembelajaran.
- 3) Variasi metode dan strategi pembelajaran.
- 4) Keterlibatan aktif siswa.
- 5) Penggunaan media pembelajaran.
- 6) Penguatan nilai karakter dalam proses belajar.
- 7) Penutupan dan refleksi pembelajaran.

Setelah observasi kelas, kepala madrasah mengadakan sesi refleksi selama 30–45 menit. Diskusi berlangsung dialogis dan berbasis pada catatan hasil observasi.

Dokumentasi yang ditemukan meliputi:

- 1) Lembar Observasi Supervisi Akademik.
- 2) Catatan Refleksi Guru.

- 3) Lembar Rekomendasi Perbaikan.
- 4) Rekapitulasi Hasil Supervisi Semester.
- 5) Jadwal Supervisi Tahunan.
- 6) Arsip Tindak Lanjut Supervisi.

Dokumen rekapitulasi menunjukkan adanya perbaikan dalam aspek variasi metode dan peningkatan interaksi guru-siswa pada supervisi kedua dibandingkan supervisi pertama dalam semester yang sama.

c. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional guru dilaksanakan melalui kegiatan *In House Training* (IHT), *workshop internal*, serta partisipasi dalam pelatihan eksternal. Wakil Kepala Kurikulum menyampaikan:

“Setiap semester minimal ada satu IHT dengan tema yang berbeda. Tahun ini kami fokus pada Kurikulum Merdeka dan pembelajaran berbasis proyek. Kami ingin guru tidak lagi hanya mengajar satu arah.”

Guru kelas I, Ibu Isnaini, menyatakan:

“Pelatihan sangat membantu. Kami tidak hanya menerima materi, tetapi juga praktik langsung menyusun modul ajar dan melakukan simulasi pembelajaran.”

Observasi pada kegiatan IHT menunjukkan adanya:

- 1) Workshop penyusunan modul ajar berbasis proyek.
- 2) Diskusi kelompok kecil.
- 3) Simulasi pembelajaran inovatif.
- 4) Presentasi praktik baik antar guru.
- 5) Evaluasi pelatihan melalui kuesioner reflektif.

Dokumentasi yang diperoleh meliputi:

- 1) Sertifikat pelatihan guru.
- 2) Modul dan materi pelatihan.
- 3) Daftar hadir peserta.
- 4) Dokumentasi foto kegiatan.
- 5) Laporan hasil pelatihan.
- 6) Daftar guru yang mengikuti webinar nasional.

Dalam arsip madrasah juga terdapat laporan keikutsertaan guru dalam webinar nasional literasi dan numerasi yang diselenggarakan oleh lembaga eksternal.

d. Penguatan Budaya Kolaboratif dan Reflektif

Budaya kolaboratif diwujudkan melalui rapat mingguan guru dan forum refleksi pembelajaran. Guru kelas I menyampaikan:

“Rapat mingguan menjadi tempat kami berbagi. Jika ada metode yang berhasil meningkatkan partisipasi siswa, kami diskusikan bersama.”

Guru senior menambahkan:

“Guru baru tidak dibiarkan belajar sendiri. Kami dampingi secara bertahap sampai mereka benar-benar siap.”

Hasil observasi menunjukkan adanya:

- 1) Forum *sharing* praktik baik.
- 2) Diskusi penyusunan perangkat ajar bersama.
- 3) Refleksi hasil pembelajaran mingguan.
- 4) Program mentoring internal.

5) Diskusi evaluasi *pasca* ujian.

Dokumentasi yang ditemukan meliputi:

- 1) Notulen rapat mingguan.
- 2) Jadwal forum refleksi.
- 3) Catatan praktik baik.
- 4) Program mentoring guru baru.
- 5) Laporan evaluasi mingguan pembelajaran.

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi dilakukan melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) setiap akhir semester. Kepala madrasah menyampaikan:

“Dalam RTM kami memaparkan semua data, mulai dari kinerja guru hingga perkembangan nilai siswa. Dari situ kami menentukan program perbaikan.”

Wakil kepala kurikulum menambahkan:

“Jika grafik literasi belum mencapai target, maka semester berikutnya kami fokus pada penguatan strategi membaca pemahaman.”

Observasi pada RTM menunjukkan adanya presentasi data dalam bentuk grafik dan tabel, diskusi terbuka antar guru, serta perumusan rencana tindak lanjut.

Dokumentasi yang diperoleh meliputi:

- 1) Rekap Penilaian Kinerja Guru.
- 2) Grafik Perkembangan Akademik Siswa.
- 3) Laporan Evaluasi Pelatihan.
- 4) Matriks Tindak Lanjut.

- 5) Notulen RTM Semester Ganjil dan Genap.
- 6) Dokumen Rencana Perbaikan Program.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa setiap proses evaluasi selalu diakhiri dengan penetapan program prioritas untuk semester berikutnya. Keputusan tersebut dirumuskan berdasarkan hasil analisis capaian kinerja guru, temuan supervisi, serta perkembangan hasil belajar siswa, sehingga program yang disusun benar-benar berbasis kebutuhan nyata dan bukan sekadar rutinitas administratif. Penetapan prioritas ini menjadi bukti bahwa evaluasi di madrasah tidak berhenti pada tahap penilaian, tetapi berlanjut pada perencanaan strategis yang terarah dan terukur. Dengan demikian, terdapat kesinambungan yang jelas antara hasil evaluasi dan perencanaan program berikutnya sebagai bagian dari siklus perbaikan berkelanjutan.

Pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dilakukan melalui tahapan yang sistematis, yaitu perencanaan program berbasis data, supervisi akademik yang reflektif, pelatihan berkelanjutan yang responsif terhadap kebutuhan guru, penguatan budaya kolaboratif melalui mentoring dan diskusi profesional, serta evaluasi dan tindak lanjut yang terstruktur. Seluruh tahapan tersebut berjalan secara terpadu dalam satu sistem manajemen mutu yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Integrasi

antar fungsi manajemen ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru diposisikan sebagai strategi utama dalam mencapai target mutu lembaga.

Secara substantif, manajemen ini tidak hanya meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses pembelajaran serta capaian akademik dan karakter peserta didik. Pendekatan yang reflektif, partisipatif, dan berkelanjutan memungkinkan madrasah melakukan penyesuaian program secara adaptif sesuai dinamika kebutuhan. Dengan demikian, MI Al-Qur'an ABC El Rahma menunjukkan praktik pengelolaan kinerja guru yang efektif, strategis, dan konsisten dalam mendukung terwujudnya pendidikan yang unggul, berdaya saing, dan berkarakter kuat secara holistik.

3. Evaluasi Pengembangan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik

Evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dilaksanakan secara sistematis dengan menitikberatkan pada dampak nyata terhadap keunggulan peserta didik. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada aspek administratif kinerja guru, tetapi diarahkan untuk melihat perubahan yang terjadi pada peserta didik sebagai outcome dari proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan, serta telaah dokumen madrasah, evaluasi difokuskan pada tiga

dimensi utama, yaitu capaian akademik, pembinaan karakter, serta kreativitas dan inovasi peserta didik.

a. Evaluasi Prestasi Akademik Peserta Didik

Evaluasi terhadap prestasi akademik peserta didik dilakukan dengan menganalisis perkembangan literasi, numerasi, serta hasil belajar tematik setiap semester. Wakil Kepala Bidang Kurikulum dalam wawancara pada tanggal 20 Mei 2025 menyampaikan:

“Kami tidak hanya melihat nilai akhir rapor, tetapi perkembangan setiap semester. Dalam dua semester terakhir terlihat peningkatan literasi dan numerasi setelah guru mengikuti pelatihan pembelajaran berbasis proyek. Anak-anak lebih memahami konsep, bukan sekadar menghafal.”

Beliau juga menambahkan:

“Kami memiliki grafik perkembangan nilai yang diperbarui setiap akhir semester. Dari situ terlihat tren peningkatan kemampuan membaca pemahaman dan kemampuan berhitung siswa.”

Hasil dokumentasi yang diperoleh peneliti menunjukkan adanya:

- 1) Grafik peningkatan literasi siswa semester ganjil dan genap Tahun 2025.
- 2) Data numerasi semesteran dalam bentuk tabel rekapitulasi nilai.
- 3) Portofolio karya siswa berupa hasil proyek tematik.
- 4) Laporan evaluasi akademik bulanan.
- 5) Rekap hasil Asesmen Sumatif Tengah Semester (ASTS) dan Asesmen Sumatif Akhir Semester (ASAS).

Dalam dokumen grafik perkembangan literasi, terlihat adanya kenaikan rata-rata skor membaca pemahaman pada kelas III dan IV

sebesar beberapa poin dibandingkan semester sebelumnya. Data numerasi menunjukkan peningkatan ketuntasan belajar pada materi operasi hitung campuran.

Hasil observasi di kelas pada saat pembelajaran berlangsung memperlihatkan bahwa siswa lebih aktif bertanya ketika guru menggunakan metode diskusi kelompok. Peneliti mencatat adanya peningkatan partisipasi siswa dalam sesi tanya jawab, serta keberanian siswa untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok di depan kelas. Beberapa siswa yang sebelumnya pasif terlihat mulai terlibat dalam diskusi dan memberikan pendapat.

Guru kelas V dalam wawancara menyampaikan:

“Setelah kami menggunakan pendekatan proyek, anak-anak lebih mudah memahami materi. Mereka terlihat lebih percaya diri ketika menjelaskan hasil kerja kelompoknya.”

Observasi juga menunjukkan bahwa siswa mampu menyelesaikan tugas secara mandiri dengan tingkat ketergantungan yang lebih rendah terhadap guru dibandingkan awal semester.

b. Evaluasi Pembinaan Karakter dan Akhlak Peserta Didik

Evaluasi terhadap pembinaan karakter dilakukan secara berkelanjutan melalui pencatatan sikap dan perilaku siswa dalam kegiatan sehari-hari di madrasah. Guru Pendidikan Agama Islam, M. Satrio Purnomo, dalam wawancara tanggal 25 Mei 2025 menyampaikan:

“Keunggulan siswa bukan hanya soal nilai akademik, tetapi juga adab dan akhlaknya. Kami mencatat perkembangan sikap siswa setiap hari

melalui jurnal pembiasaan. Dari situ terlihat perubahan perilaku mereka.”

Beliau menambahkan:

“Kami melihat perkembangan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kejujuran siswa. Jika ada penurunan, kami lakukan pembinaan bersama wali kelas dan orang tua.”

Dokumentasi yang diperoleh peneliti meliputi:

- 1) Jurnal pembiasaan harian siswa.
- 2) Lembar observasi sikap spiritual dan sosial.
- 3) Catatan kedisiplinan siswa.
- 4) Rekap pelanggaran tata tertib.
- 5) Dokumentasi kegiatan salat dhuha dan zuhur berjamaah.
- 6) Laporan kegiatan sedekah Jumat.

Dalam jurnal pembiasaan harian, tercatat indikator seperti kebiasaan berdoa sebelum dan sesudah pembelajaran, keaktifan dalam kegiatan keagamaan, serta kedisiplinan hadir tepat waktu. Catatan kedisiplinan menunjukkan adanya penurunan jumlah pelanggaran ringan dalam dua semester terakhir.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa sebelum pembelajaran dimulai, siswa secara mandiri memimpin doa bersama tanpa harus selalu diingatkan oleh guru. Pada saat jam istirahat, siswa terlihat antri dengan tertib di kantin. Dalam kegiatan sedekah Jumat, siswa membawa infak secara sukarela dan menyerahkannya melalui pengurus kelas.

Wali kelas II dalam wawancara menyampaikan:

“Perubahan sikap siswa terlihat dalam keseharian. Mereka lebih sopan ketika berbicara dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas piket kelas.”

Peneliti juga mengamati adanya kebiasaan siswa merapikan kelas sebelum pulang sekolah tanpa instruksi langsung dari guru, yang dicatat sebagai bagian dari pembiasaan karakter.

c. Evaluasi Kreativitas dan Inovasi Peserta Didik

Evaluasi terhadap kreativitas dan inovasi siswa dilakukan dengan melihat keterlibatan siswa dalam kegiatan proyek pembelajaran, ekstrakurikuler, serta pameran karya. Kepala Madrasah dalam wawancara tanggal 30 Mei 2025 menyatakan:

“Guru harus menghadirkan pembelajaran yang membuat anak mengalami langsung. Dari situ kreativitas mereka muncul. Kami mengevaluasi sejauh mana siswa mampu menghasilkan karya dan berani tampil.”

Beliau juga menambahkan:

“Setiap akhir semester kami mengadakan pameran karya siswa. Dari situ terlihat perkembangan kreativitas mereka.”

Dokumentasi yang ditemukan meliputi:

- 1) Album pameran karya siswa semester genap.
- 2) Video presentasi proyek tematik.
- 3) Laporan kegiatan ekstrakurikuler (pramuka, *tahfidz*, seni).
- 4) Program apresiasi siswa berprestasi.
- 5) Dokumentasi kegiatan *outdoor learning*.

6) Laporan *mini project* lintas mata pelajaran.

Dalam album pameran karya, terdapat hasil karya siswa berupa poster literasi, karya seni dari bahan alam, serta laporan proyek sains sederhana. Video presentasi menunjukkan siswa memaparkan hasil proyek di depan orang tua dan guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa pada pelaksanaan *mini project* lintas mata pelajaran, siswa bekerja dalam kelompok untuk membuat produk sederhana seperti media tanam hidroponik dan laporan pengamatan pertumbuhan tanaman. Siswa terlihat berdiskusi aktif, membagi tugas, serta mempresentasikan hasilnya dengan percaya diri.

Guru kelas IV menyampaikan dalam wawancara:

“Anak-anak sekarang lebih berani tampil. Dulu banyak yang malu berbicara di depan kelas, sekarang mereka justru berebut untuk presentasi.”

Pada kegiatan *outdoor learning*, peneliti mengamati bahwa siswa melakukan pengamatan langsung terhadap lingkungan sekitar madrasah dengan menggunakan lembar kerja yang telah dirancang guru secara sistematis. Lembar kerja tersebut memuat panduan observasi, pertanyaan pemantik berpikir kritis, serta kolom refleksi hasil temuan siswa. Kegiatan ini tidak hanya mendorong siswa untuk belajar secara kontekstual, tetapi juga melatih kemampuan analisis, kerja sama, dan komunikasi. Seluruh proses didokumentasikan melalui laporan tertulis yang disusun siswa serta foto-foto kegiatan sebagai bukti autentik pelaksanaan pembelajaran.

Dokumentasi tersebut menjadi bagian dari portofolio pembelajaran yang menunjukkan keterkaitan antara perencanaan guru dan implementasi di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dilaksanakan dengan menitikberatkan pada dampaknya terhadap tiga aspek utama, yaitu peningkatan capaian akademik, penguatan karakter dan akhlak, serta perkembangan kreativitas dan inovasi siswa. Data yang diperoleh menunjukkan adanya dokumentasi lengkap berupa catatan perkembangan semesteran, rekapitulasi hasil supervisi, serta bukti perubahan perilaku dan peningkatan partisipasi siswa yang teramati secara langsung dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas madrasah. Hal ini menegaskan bahwa evaluasi tidak bersifat asuntif, tetapi berbasis bukti empiris dan data yang terdokumentasi secara sistematis.

Secara konseptual dan praktis, evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di madrasah ini dilakukan secara menyeluruh dan berorientasi pada dampak terhadap keunggulan peserta didik. Evaluasi tidak hanya menilai kelengkapan administrasi atau kepatuhan terhadap prosedur, melainkan juga mengukur kualitas proses pembelajaran, inovasi pedagogik guru, efektivitas pembinaan karakter, serta capaian akademik siswa. Sistem evaluasi yang reflektif dan

partisipatif memungkinkan madrasah melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui siklus analisis dan tindak lanjut yang konsisten. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru berkontribusi nyata terhadap terbentuknya peserta didik yang unggul secara akademik, berakhlak mulia, kreatif, mandiri, serta memiliki kecakapan abad ke-21. Dengan demikian, manajemen pengembangan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma tidak hanya berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru, tetapi juga pada penciptaan keunggulan peserta didik secara holistik, terintegrasi, dan berkelanjutan.

C. Pembahasan

1. Pengembangan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

a) Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma disusun melalui tiga komponen utama, yaitu: (1) penyusunan program kerja tahunan madrasah, (2) perencanaan supervisi akademik dan non-akademik, serta (3) perancangan modul ajar yang memadukan Kurikulum Merdeka dengan kurikulum Al-Qur'an. Ketiga proses ini menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan pendekatan manajerial yang terstruktur serta berbasis pada kebutuhan riil guru dan siswa.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah, Priyanto, S.Pd, mengungkapkan bahwa penyusunan program kerja dilakukan melalui rapat koordinasi awal tahun pelajaran, di mana seluruh guru terlibat untuk memetakan kebutuhan pembelajaran, target capaian, dan strategi pengembangan keterampilan guru. Pola tersebut sesuai dengan teori manajemen pendidikan yang menyebutkan bahwa tahap perencanaan merupakan fungsi krusial dalam manajemen karena menentukan arah dan strategi pencapaian tujuan organisasi (Terry, 2010: 15).

Selain itu, adanya analisis kebutuhan (*needs assessment*) sebagai dasar penyusunan program menunjukkan keselarasan dengan pendapat Arikunto (2013: 87), yang menegaskan bahwa perencanaan pendidikan

yang efektif harus disusun berdasarkan analisis kebutuhan aktual di lapangan, bukan sekadar kebijakan administratif. Di MIQU, proses perencanaan didasarkan pada evaluasi hasil belajar semester sebelumnya, catatan supervisi, serta kebutuhan guru dalam menerapkan pembelajaran berbasis alam dan Al-Qur'an.

Perencanaan peningkatan kinerja guru juga diarahkan pada pengembangan profesionalisme guru sebagai faktor kunci peningkatan mutu pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Robbins (2014: 40), yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas guru memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kualitas peserta didik. Dengan demikian, perencanaan peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma telah memenuhi prinsip-prinsip perencanaan manajemen modern dan menunjukkan kesiapan lembaga dalam membangun budaya mutu pendidikan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Berdasarkan hasil penelitian, proses pengorganisasian manajemen peningkatan kinerja guru di MIQU dilakukan melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai struktur organisasi madrasah. Kepala sekolah berperan sebagai penanggung jawab utama seluruh kegiatan manajerial, Wakil Kepala Bidang Kurikulum berfungsi menyusun perangkat pembelajaran dan melakukan koordinasi akademik, guru kelas bertanggung jawab pada pelaksanaan pembelajaran harian, sementara

tenaga kependidikan berperan dalam aspek administrasi dan layanan operasional madrasah.

Pembagian tugas ini menunjukkan bahwa MIQU telah menerapkan prinsip *division of work* sebagaimana dikemukakan oleh Fayol (2016: 27), yaitu bahwa pembagian kerja yang terstruktur meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Temuan lapangan membuktikan bahwa setiap guru mengelola bidang tertentu sesuai kompetensinya. Misalnya, M. Satrio Purnomo fokus pada pembinaan akhlak dan pendidikan *Qur'ani*, sedangkan Nely Septiya Karisma, S.Pd mengelola pembelajaran seni dan kreativitas. Guru Isnaini dan Liya Zanuba Zahra menangani pembelajaran pada tahap dasar yang membutuhkan pendekatan pembelajaran konkret dan intensif.

Model pengorganisasian ini sejalan dengan teori struktur organisasi pendidikan yang dikemukakan Sagala (2013: 67), bahwa pembagian tugas harus dilakukan berdasarkan kompetensi masing-masing agar supervisi dan evaluasi dapat dilakukan secara efektif. Pola pengorganisasian di MIQU mencerminkan keselarasan antara teori manajemen klasik dan modern, di mana struktur organisasi yang jelas mendorong peningkatan kinerja guru secara sistematis.

c) Pelaksanaan Pendampingan dan Pengembangan Kinerja Guru

Pelaksanaan pendampingan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma mencakup beberapa kegiatan inti, yaitu supervisi akademik, *peer*

coaching antar guru, kolaborasi guru mingguan, serta pembinaan langsung oleh kepala madrasah. Keberagaman metode ini menunjukkan bahwa madrasah berkomitmen melaksanakan pengembangan profesional guru secara terpadu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dilakukan dengan pendekatan dialogis dan demokratis. Kepala sekolah tidak hanya melakukan penilaian, tetapi juga memberikan bimbingan personal dan masukan konstruktif setelah observasi mengajar. Pendekatan ini sesuai dengan teori Glickman (2011: 102), yang menegaskan bahwa supervisi akademik berfungsi membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran melalui dialog, observasi, dan refleksi bersama.

Model supervisi yang diterapkan kepala madrasah juga sejalan dengan konsep supervisi klinis Cogan (1973: 32), yang menekankan kemitraan, hubungan profesional setara, dan refleksi kolaboratif. Pendekatan ini terbukti menciptakan suasana supervisi yang nyaman, tidak mengintimidasi, dan mendorong guru untuk melakukan perbaikan pembelajaran secara mandiri.

Selain supervisi, MIQU menerapkan *peer coaching* melalui diskusi rutin antarguru mengenai media pembelajaran, strategi pembelajaran alam, penyusunan *asesmen* formatif, serta manajemen kelas berbasis karakter. Temuan ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2013: 92) bahwa pengembangan profesional guru secara berkelanjutan (*continuous*

professional development) merupakan kunci peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, pelaksanaan pendampingan guru di MIQU telah memenuhi prinsip supervisi modern yang menekankan keberlanjutan, kolaborasi, dan pemberdayaan guru.

d) Pengawasan, Evaluasi, dan Tindak Lanjut Kinerja Guru

Pengawasan (*controlling*) merupakan bagian penting dalam manajemen peningkatan kinerja guru, dan temuan penelitian menunjukkan bahwa MI Al-Qur'an ABC El Rahma melaksanakan fungsi kontrol secara sistematis melalui supervisi rutin, monitoring pembelajaran, evaluasi hasil mengajar, serta tindak lanjut perbaikan. Kepala madrasah memastikan bahwa seluruh guru mengikuti siklus supervisi yang mencakup perencanaan, observasi kelas, analisis hasil supervisi, dan diskusi tindak lanjut.

Secara teoretis, fungsi pengawasan bertujuan memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disusun (Terry, 2010: 112). Dokumentasi supervisi di MIQU menunjukkan bahwa pengawasan meliputi beberapa komponen penting: penilaian persiapan perangkat ajar, analisis kegiatan pembelajaran, evaluasi reflektif guru, pemberian rekomendasi perbaikan, serta pemantauan tindak lanjut pada minggu atau semester berikutnya. Model evaluasi seperti ini sesuai dengan *prinsip continuous improvement* sebagaimana dikemukakan Deming

(1993: 55), bahwa peningkatan mutu hanya terjadi apabila setiap evaluasi diikuti langkah korektif dan ditindaklanjuti secara konsisten.

Dari hasil pembahasan di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Supervisi berfungsi sebagai alat kontrol mutu pembelajaran.
- 2) Evaluasi memetakan capaian kinerja guru dan area yang perlu ditingkatkan.
- 3) Tindak lanjut memastikan bahwa rekomendasi perbaikan benar-benar diterapkan.

Dengan demikian, pengawasan dan evaluasi kinerja guru di MIQU telah mengikuti siklus manajemen mutu modern dan menunjukkan komitmen lembaga dalam mengembangkan kualitas guru secara berkelanjutan.

2. Pelaksanaan Program Pengembangan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma tidak berdiri sebagai serangkaian program yang terpisah, melainkan membentuk suatu sistem manajemen mutu yang terintegrasi. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan telaah dokumentasi, terlihat bahwa setiap tahapan perencanaan, supervisi, pengembangan profesional, kolaborasi, dan evaluasi tidak berjalan secara linear, tetapi membentuk siklus reflektif yang saling menguatkan.

Secara konseptual, praktik ini dapat dianalisis melalui kerangka manajemen pendidikan berbasis sistem (*system-based management*), yang menekankan bahwa mutu pendidikan merupakan hasil interaksi dinamis antara kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi guru, dan sistem evaluasi. Dengan demikian, pelaksanaan pengembangan kinerja guru di madrasah ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi struktural dan kultural.

Dalam perspektif kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*), kepala madrasah bertindak sebagai penggerak utama yang memastikan seluruh program peningkatan kinerja guru terarah pada peningkatan mutu pembelajaran (Fattah, 2022: 45-57). Penelitian nasional oleh Mulyasa (2022: 112-118) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru dan kualitas lulusan. Hal ini terlihat di MI Al-Qur'an ABC El Rahma melalui keterlibatan langsung kepala madrasah dalam perencanaan, supervisi, dan refleksi pembelajaran. Dengan demikian, pelaksanaan pengembangan kinerja guru di madrasah ini dapat dipahami sebagai implementasi kepemimpinan pembelajaran yang sistemik.

a. Perencanaan Program Pengembangan Kinerja Guru

Perencanaan dilakukan melalui Rapat Kerja Tahunan (Raker) berbasis evaluasi capaian akademik dan hasil supervisi semester sebelumnya. Proses ini mencerminkan prinsip perencanaan strategis berbasis data (*data-driven strategic planning*).

George R. Terry (2019: 163-165) menyatakan bahwa perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen yang menentukan tujuan serta langkah-langkah sistematis untuk mencapainya. Namun dalam konteks pendidikan modern, perencanaan tidak cukup bersifat normatif; ia harus berbasis bukti empiris (*evidence-based planning*).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan di madrasah ini didasarkan pada:

- 1) Analisis literasi dan numerasi siswa
- 2) Hasil supervisi akademik
- 3) Refleksi kendala pembelajaran
- 4) Identifikasi kebutuhan pelatihan guru

Pendekatan ini selaras dengan penelitian Suryadi (2023: 134–136) yang menyatakan bahwa sekolah yang menerapkan perencanaan berbasis data hasil supervisi cenderung mengalami peningkatan konsistensi mutu pembelajaran, karena setiap program dirancang berdasarkan kebutuhan riil yang teridentifikasi secara objektif. Rahmawati (2022: 78–80) juga menemukan bahwa keterlibatan guru dalam proses perencanaan berdampak pada meningkatnya komitmen dan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap implementasi program sekolah. Dengan demikian, perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi sebagai instrumen strategis yang membangun partisipasi dan tanggung jawab kolektif.

Secara analitis, perencanaan di MI Al-Qur'an ABC El Rahma tidak berhenti pada penentuan daftar program kerja, melainkan menjadi sarana membangun kesadaran kolektif guru terhadap target mutu pembelajaran yang hendak dicapai. Dalam proses tersebut, guru dilibatkan dalam analisis kebutuhan, penentuan indikator keberhasilan, serta penyusunan langkah strategis yang realistis dan terukur. Hal ini menunjukkan adanya integrasi antara aspek structural seperti dokumen rencana kerja, indikator kinerja, dan target capaian dengan aspek kultural berupa komitmen bersama, budaya mutu, dan orientasi pada perbaikan berkelanjutan. Sinergi antara struktur dan budaya inilah yang memperkuat efektivitas implementasi program.

Perencanaan menjadi fondasi yang mengarahkan seluruh siklus manajemen peningkatan kinerja guru. Tanpa perencanaan yang berbasis data dan kebutuhan nyata, supervisi serta pelatihan berpotensi bersifat generik dan kurang relevan dengan permasalahan di lapangan. Oleh karena itu, perencanaan di madrasah ini berfungsi sebagai titik awal integrasi sistem manajemen kinerja guru, yang menghubungkan identifikasi kebutuhan, pelaksanaan program, evaluasi, dan tindak lanjut dalam satu siklus yang utuh. Perencanaan pengembangan kinerja guru dilaksanakan secara sistematis, partisipatif, dan berbasis data, sehingga mencerminkan penerapan manajemen strategis pendidikan yang efektif

dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan dan terarah.

b. Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi Supervisi akademik di madrasah ini dilaksanakan minimal dua kali setiap semester melalui tahapan observasi kelas yang terstruktur dan konferensi reflektif *pasca* observasi. Mekanisme tersebut selaras dengan teori supervisi klinis yang dikembangkan oleh Cogan, yang menekankan pentingnya observasi sistematis, pengumpulan data objektif, serta dialog reflektif antara supervisor dan guru sebagai inti proses pembinaan profesional (Morris, 2020: 9–15). Goldhammer (2018: 63–67) juga menegaskan bahwa konferensi reflektif merupakan jantung dari supervisi klinis, karena pada tahap inilah guru didorong melakukan *self-assessment*, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan praktik mengajarnya, serta merumuskan strategi perbaikan secara mandiri dan bertanggung jawab. Dengan pendekatan ini, supervisi tidak dipahami sebagai aktivitas inspeksi, melainkan sebagai proses pembelajaran profesional yang bersifat kolaboratif.

Hasil observasi di madrasah menunjukkan bahwa supervisi tidak bersifat kontrol administratif yang menimbulkan tekanan, melainkan pembinaan dialogis yang membangun kepercayaan. Guru merasa nyaman dan terbuka dalam menerima masukan, karena proses supervisi dilakukan dalam suasana kemitraan profesional. Temuan ini sejalan dengan

penelitian Lestari (2023: 52–55) yang menunjukkan bahwa supervisi klinis secara signifikan meningkatkan kompetensi pedagogik guru, terutama dalam variasi metode pembelajaran dan pengelolaan kelas. Hidayat (2022: 101–104) juga menemukan bahwa supervisi yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, baik dalam penyusunan tujuan, pemilihan strategi, maupun penilaian hasil belajar. Artinya, supervisi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Dalam perspektif Guskey, perubahan praktik mengajar merupakan indikator awal keberhasilan pengembangan profesional, sebelum berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa (Guskey, 2020: 23–25). Temuan di madrasah ini menunjukkan adanya peningkatan variasi metode pembelajaran, penggunaan strategi yang lebih interaktif, serta meningkatnya partisipasi aktif siswa setelah supervisi dilaksanakan secara konsisten. Jika perencanaan dapat diibaratkan sebagai arah strategis, maka supervisi berfungsi sebagai mekanisme kontrol kualitas yang memastikan arah tersebut terwujud dalam praktik nyata di kelas. Dengan demikian, supervisi menjadi penghubung antara dokumen perencanaan dan realitas pembelajaran, sekaligus instrumen pembinaan profesional yang sistematis dan reflektif dalam meningkatkan kualitas praktik mengajar guru secara berkelanjutan.

c. Pelatihan dan Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Pelatihan guru dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan seperti *In House Training* (IHT), workshop tematik, serta webinar nasional yang menghadirkan narasumber kompeten sesuai bidangnya. Kegiatan tersebut dirancang secara aktif dan kolaboratif, sehingga guru tidak hanya berperan sebagai peserta pasif, tetapi terlibat dalam diskusi, praktik langsung, simulasi pembelajaran, serta penyusunan perangkat ajar berbasis kebutuhan kelas masing-masing. Pendekatan ini selaras dengan pandangan Desimone yang menegaskan bahwa pengembangan profesional yang efektif memiliki lima karakteristik utama, yaitu fokus pada konten yang relevan, pembelajaran aktif, koherensi dengan kebutuhan sekolah, durasi yang memadai, serta partisipasi kolektif guru (Desimone, 2022: 185–187). Temuan di madrasah ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan telah memenuhi kelima karakteristik tersebut, sehingga berdampak nyata pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Secara empiris, hasil ini didukung oleh penelitian Sumiati (2022: 44–47) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis praktik langsung lebih signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru dibandingkan model pelatihan berbasis ceramah semata. Praktik langsung memungkinkan guru menginternalisasi materi melalui pengalaman konkret dan refleksi atas implementasi di kelas. Selain itu, Wahyuni (2024: 29–32) menemukan

bahwa IHT berbasis kolaborasi mampu meningkatkan inovasi pembelajaran, karena guru diberi ruang untuk berbagi ide, menguji strategi baru, dan memperoleh umpan balik dari rekan sejawat. Dengan demikian, model pelatihan yang diterapkan tidak hanya meningkatkan pengetahuan teoritis, tetapi juga mendorong kreativitas dan adaptasi pedagogik yang kontekstual.

Dalam sistem manajemen madrasah, supervisi berfungsi untuk mengidentifikasi kebutuhan riil guru berdasarkan hasil observasi dan evaluasi kinerja, sedangkan pelatihan menjadi solusi strategis terhadap kebutuhan tersebut. Artinya, pelatihan yang dilaksanakan bukanlah kegiatan rutin yang bersifat administratif, melainkan respons terencana terhadap temuan supervisi dan evaluasi kinerja. Hal ini menunjukkan adanya integrasi sistemik antar fungsi manajemen perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut yang berjalan secara sinergis. Pengembangan profesional guru dilakukan secara berkelanjutan, berbasis kebutuhan nyata, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Praktik ini secara konsisten memperkuat kompetensi pedagogik guru, memperluas wawasan profesional, serta mendorong lahirnya inovasi pembelajaran yang relevan dengan tuntutan abad ke-21.

d. Budaya Kolaboratif dan *Professional Learning Community* (PLC)

Budaya kolaboratif di madrasah ini diwujudkan secara konkret melalui program mentoring bagi guru baru, diskusi rutin antar guru, serta

refleksi pembelajaran yang dilakukan secara terjadwal dan sistematis. Pola ini selaras dengan konsep *Professional Learning Community* (PLC) yang dikemukakan oleh DuFour dan Eaker, bahwa PLC berfokus pada kolaborasi berkelanjutan yang berorientasi langsung pada peningkatan hasil belajar siswa, bukan sekadar forum berbagi pengalaman tanpa arah yang jelas (DuFour & Eaker, 2018: 34–39). Dalam kerangka tersebut, kolaborasi tidak dipahami sebagai aktivitas informal, melainkan sebagai strategi peningkatan mutu yang terstruktur, berbasis data, dan memiliki target capaian yang terukur. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Prasetyo (2023: 88–92) yang menunjukkan bahwa penerapan PLC secara konsisten mampu meningkatkan kohesi profesional antar guru sekaligus berdampak pada mutu pembelajaran di kelas.

Di madrasah ini, praktik kolaborasi memperkuat transfer praktik baik (*best practices*) antar guru melalui mekanisme mentoring dan diskusi reflektif. Guru senior berperan sebagai mentor yang tidak hanya membimbing aspek administratif, tetapi juga berbagi strategi pedagogik, manajemen kelas, serta pendekatan diferensiasi pembelajaran. Dengan demikian, pengalaman profesional yang dimiliki guru senior menjadi sumber pembelajaran kontekstual bagi guru baru. Jika pelatihan formal lebih berorientasi pada peningkatan kompetensi individu, maka PLC berfungsi memperkuat kompetensi kolektif melalui dialog profesional, analisis hasil belajar, serta perencanaan tindak lanjut bersama. Integrasi

antara pelatihan individu dan kolaborasi dalam PLC menciptakan budaya belajar profesional yang berkelanjutan, di mana guru tidak bekerja secara terisolasi, melainkan sebagai komunitas pembelajar yang saling mendukung. Pada akhirnya, budaya kolaboratif ini memperkuat profesionalisme guru melalui pembelajaran kolektif, refleksi bersama, dan komitmen bersama terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan keberhasilan peserta didik.

e. Evaluasi dan Tindak Lanjut sebagai *Continuous Improvement*

Evaluasi program dilaksanakan melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) yang berbasis pada analisis data kinerja guru dan capaian hasil belajar siswa secara komprehensif. Data yang dikaji tidak hanya mencakup hasil supervisi kelas dan administrasi pembelajaran, tetapi juga perkembangan literasi, numerasi, partisipasi, serta indikator karakter siswa. Pendekatan ini sejalan dengan konsep manajemen mutu yang dikemukakan oleh Deming, yang menekankan pentingnya siklus PDCA (*Plan–Do–Check–Act*) sebagai fondasi perbaikan berkelanjutan (Deming, 2018: 88–92). Dalam praktiknya, evaluasi di madrasah ini mencerminkan secara nyata tahap “*Check*” melalui proses refleksi dan analisis kinerja, serta tahap “*Act*” melalui penyusunan rekomendasi dan tindak lanjut strategis yang dirumuskan bersama. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nurhayati (2023: 67–70) yang menunjukkan bahwa

penerapan siklus mutu secara konsisten mampu meningkatkan efektivitas dan konsistensi implementasi program peningkatan kinerja guru.

Secara sistemik, perencanaan (*Plan*) yang berbasis data kebutuhan, pelaksanaan supervisi dan pelatihan (*Do*) yang terstruktur, evaluasi berbasis indikator mutu (*Check*), serta tindak lanjut yang terukur (*Act*) membentuk satu siklus manajemen mutu yang utuh dan saling berkaitan. Integrasi antar subbab dalam praktik pengelolaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma bukanlah program yang bersifat parsial atau insidental, melainkan bagian dari sistem manajemen mutu yang reflektif, adaptif, dan berorientasi pada keberlanjutan. Setiap tahapan tidak berdiri sendiri, tetapi membentuk mata rantai proses peningkatan kualitas yang terus diperbarui berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya.

Pelaksanaan pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma juga menunjukkan integrasi fungsi-fungsi manajemen pendidikan yang berjalan secara sistemik dan terkoordinasi. Perencanaan berbasis data, supervisi yang bersifat klinis dan reflektif, pelatihan berkelanjutan, budaya kolaboratif antar guru, serta evaluasi siklikal membentuk ekosistem profesional yang kondusif bagi peningkatan mutu pembelajaran. Secara teoretis dan empiris, praktik ini selaras dengan prinsip-prinsip manajemen pendidikan modern, pendekatan supervisi klinis, model pengembangan profesional efektif,

konsep *Professional Learning Community* (PLC), serta manajemen mutu berkelanjutan. Integrasi tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari sistem yang dirancang secara strategis, dilaksanakan secara konsisten, dan dievaluasi secara berkelanjutan untuk mencapai standar mutu yang semakin tinggi.

3. Evaluasi Pengembangan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menciptakan Keunggulan Peserta Didik

Evaluasi pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma tidak berhenti pada pengukuran administratif, melainkan diarahkan pada evaluasi berbasis dampak (*impact-based evaluation*). Evaluasi ini menempatkan peserta didik sebagai indikator utama keberhasilan manajemen kinerja guru. Pendekatan tersebut sejalan dengan teori manajemen pendidikan berbasis mutu (*educational quality management*) yang menegaskan bahwa kualitas guru harus tercermin pada kualitas *output* peserta didik (Fattah, 2022: 45).

Secara teoretis, evaluasi dalam manajemen pendidikan dapat dianalisis melalui model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Dalam konteks ini, dimensi *product* menjadi fokus utama karena madrasah mengevaluasi hasil berupa capaian akademik, karakter, serta kreativitas peserta didik sebagai implikasi dari peningkatan kinerja guru (Stufflebeam & Coryn, 2014: 312). Dengan demikian, evaluasi yang dilakukan

bersifat komprehensif dan berorientasi pada keberlanjutan mutu (*continuous improvement*).

Evaluasi difokuskan pada tiga dimensi utama: (1) prestasi akademik, (2) pembinaan karakter, dan (3) kreativitas serta inovasi peserta didik.

a. Evaluasi Prestasi Akademik Peserta Didik

Evaluasi prestasi akademik dilakukan melalui analisis perkembangan literasi, numerasi, serta hasil belajar tematik setiap semester. Pendekatan ini menunjukkan bahwa madrasah menerapkan prinsip *assessment for learning*, bukan sekadar *assessment of learning*.

Wakil Kepala Bidang Kurikulum menyampaikan:

“Kami tidak hanya melihat nilai akhir rapor, tetapi perkembangan setiap semester. Dalam dua semester terakhir terlihat peningkatan literasi dan numerasi setelah guru mengikuti pelatihan pembelajaran berbasis proyek. Anak-anak lebih memahami konsep, bukan sekadar menghafal.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya hubungan antara peningkatan kompetensi pedagogik guru dengan peningkatan hasil belajar siswa. Secara teoretis, pembelajaran berbasis proyek (*Project-Based Learning*) terbukti meningkatkan pemahaman konseptual dan kemampuan berpikir kritis siswa (Wena, 2022: 189).

Penelitian Sari dan Nugroho (2023: 156-157) menunjukkan bahwa implementasi *Project-Based Learning* di sekolah dasar meningkatkan skor literasi siswa secara signifikan dibandingkan metode konvensional. Hasil

penelitian tersebut memperkuat temuan lapangan di MI Al-Qur'an ABC El Rahma.

Menurut Mulyasa (2022: 98), supervisi akademik yang berkelanjutan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Observasi kelas memperlihatkan peningkatan partisipasi siswa dalam diskusi kelompok dan presentasi. Guru kelas II menyampaikan:

“Setelah kami menggunakan pendekatan proyek, anak-anak lebih mudah memahami materi. Mereka terlihat lebih percaya diri ketika menjelaskan hasil kerja kelompoknya.”

Temuan ini selaras dengan penelitian Hidayat (2024: 74) yang menegaskan bahwa pembelajaran kolaboratif secara signifikan meningkatkan keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar, baik melalui diskusi kelompok, pemecahan masalah bersama, maupun presentasi hasil kerja tim, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil akademik secara menyeluruh. Pendekatan kolaboratif mendorong siswa untuk tidak hanya menjadi penerima informasi, tetapi juga sebagai subjek pembelajar yang aktif membangun pengetahuan melalui interaksi sosial dan pertukaran gagasan. Dengan demikian, strategi pembelajaran yang dirancang guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang partisipatif, dialogis, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi berpikir tingkat tinggi.

Evaluasi terhadap prestasi akademik menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru melalui program pelatihan berkelanjutan, supervisi akademik, serta refleksi pembelajaran berdampak positif terhadap capaian literasi dan numerasi siswa, sekaligus meningkatkan partisipasi belajar di kelas. Guru yang memperoleh penguatan kompetensi pedagogik dan profesional cenderung lebih efektif dalam merancang perangkat ajar, memilih metode yang sesuai dengan karakteristik siswa, serta melakukan asesmen formatif yang mendorong perbaikan berkelanjutan. Secara teoretis dan empiris, kondisi ini memperlihatkan adanya korelasi yang kuat antara pengembangan profesional guru dan peningkatan capaian akademik peserta didik, sehingga investasi pada peningkatan kualitas guru menjadi strategi kunci dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

b. Evaluasi Pembinaan Karakter dan Akhlak Peserta Didik

Evaluasi karakter dilakukan melalui jurnal pembiasaan harian, lembar observasi sikap, serta dokumentasi kegiatan religius.

Guru Pendidikan Agama Islam menyampaikan:

“Keunggulan siswa bukan hanya soal nilai akademik, tetapi juga adab dan akhlaknya. Kami mencatat perkembangan sikap siswa setiap hari melalui jurnal pembiasaan.”

Pendekatan ini sesuai dengan teori pendidikan karakter yang menekankan pembiasaan (*habituation*) sebagai strategi utama internalisasi nilai. Lickona menegaskan bahwa karakter terbentuk melalui praktik yang

konsisten dan lingkungan yang mendukung (Lickona, 1991: 51). Sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022: 33-34) menunjukkan bahwa program pembiasaan religius harian secara signifikan meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab siswa sekolah dasar. Sementara itu dokumentasi menunjukkan:

- 1) Penurunan pelanggaran tata tertib
- 2) Konsistensi salat dhuha dan zuhur berjamaah
- 3) Kegiatan sedekah Jumat
- 4) Peningkatan kedisiplinan hadir tepat waktu

Observasi memperlihatkan siswa memimpin doa secara mandiri dan antri dengan tertib. Wali kelas II menyatakan:

“Perubahan sikap siswa terlihat dalam keseharian. Mereka lebih sopan ketika berbicara dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas piket kelas.”

Menurut teori manajemen berbasis nilai (*values-based management*), budaya sekolah yang dibangun di atas nilai-nilai inti lembaga akan menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter peserta didik, karena seluruh kebijakan, praktik pembelajaran, serta pola interaksi sosial diarahkan oleh nilai yang sama dan dijalankan secara konsisten (Zamroni, 2022: 121). Dalam perspektif ini, keteladanan guru bukan sekadar aspek moral individual, melainkan bagian dari sistem manajemen yang terstruktur, di mana sikap, tutur kata, kedisiplinan, dan komitmen profesional guru menjadi model konkret yang ditiru siswa dalam

kehidupan sehari-hari. Sistem pembiasaan yang terintegrasi seperti budaya salam, disiplin waktu, ibadah berjamaah, serta etika komunikasi menjadi instrumen strategis dalam mentransformasikan nilai menjadi perilaku nyata.

Evaluasi pembinaan karakter menunjukkan bahwa manajemen kinerja guru tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kompetensi akademik, tetapi juga secara signifikan memperkuat budaya religius dan disiplin siswa melalui pengawasan, refleksi, dan tindak lanjut yang terencana. Guru yang dievaluasi secara berkala cenderung lebih konsisten dalam menanamkan nilai, menerapkan aturan, serta membimbing siswa secara personal. Pembiasaan yang dilakukan secara sistematis dan didukung evaluasi berkelanjutan menghasilkan perubahan perilaku yang terukur, baik dalam aspek kepatuhan terhadap tata tertib, partisipasi dalam kegiatan keagamaan, maupun tanggung jawab terhadap tugas akademik. Dengan demikian, manajemen kinerja guru berfungsi sebagai mekanisme kontrol sekaligus penguatan budaya sekolah, sehingga internalisasi nilai berlangsung secara konsisten, terarah, dan berkelanjutan.

c. Evaluasi Kreativitas dan Inovasi Peserta Didik

Evaluasi kreativitas dilakukan melalui pameran karya, *mini project* lintas mata pelajaran, serta kegiatan ekstrakurikuler. Kepala Madrasah menyampaikan:

“Guru harus menghadirkan pembelajaran yang membuat anak mengalami langsung. Dari situ kreativitas mereka muncul.”

Secara teoretis, kreativitas berkembang melalui *experiential learning* sebagaimana dikemukakan Kolb, bahwa pembelajaran berbasis pengalaman mendorong refleksi dan inovasi (Kolb, 2015: 42). sejalan dengan penelitian Pratama dan Lestari (2024: 88) menunjukkan bahwa integrasi *mini project* lintas mata pelajaran meningkatkan kreativitas dan kemampuan *problem solving* siswa sekolah dasar.

Dokumentasi menunjukkan:

- 1) Poster literasi
- 2) Proyek sains hidroponik
- 3) Video presentasi proyek
- 4) Laporan *outdoor learning*

Observasi menunjukkan siswa aktif berdiskusi dan membagi tugas dalam kelompok. Guru kelas III menyatakan:

“Anak-anak sekarang lebih berani tampil. Dulu banyak yang malu berbicara di depan kelas, sekarang mereka justru berebut untuk presentasi.”

Hal ini selaras dengan teori 4C (*Critical Thinking, Creativity, Collaboration, dan Communication*) sebagai kompetensi kunci abad ke-21 yang menekankan pentingnya kemampuan berpikir tingkat tinggi, inovasi, kerja sama, dan komunikasi efektif dalam proses pembelajaran (Van Laar et al., 2020: 579–581). Dalam konteks ini, evaluasi terhadap aspek kreativitas menunjukkan bahwa inovasi pembelajaran yang dirancang dan diimplementasikan guru melalui penggunaan metode

variatif, pendekatan kontekstual, serta integrasi teknologi berdampak signifikan terhadap peningkatan keberanian siswa dalam mengemukakan gagasan, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kecakapan mereka dalam memecahkan masalah secara mandiri dan kolaboratif. Dengan demikian, manajemen kinerja guru tidak hanya berorientasi pada pemenuhan standar administratif, tetapi terbukti berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membentuk kecakapan abad ke-21 melalui pengalaman belajar yang aktif, reflektif, dan bermakna.

Ketiga dimensi evaluasi yang meliputi peningkatan akademik, penguatan karakter, dan pengembangan kreativitas menunjukkan adanya integrasi yang sistemik dan saling menguatkan antara manajemen kinerja guru dan pencapaian keunggulan peserta didik. Peningkatan hasil belajar secara kognitif berjalan seiring dengan pembentukan nilai-nilai karakter seperti disiplin, tanggung jawab, dan kemandirian, serta berkembangnya daya cipta dan inovasi siswa. Hal ini menegaskan bahwa ketiga aspek tersebut bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan merupakan produk dari sistem manajemen berbasis mutu yang terencana, supervisi akademik yang berkesinambungan, budaya sekolah yang kolaboratif, serta kepemimpinan yang visioner. Dengan kata lain, kualitas peserta didik merupakan refleksi langsung dari kualitas pengelolaan dan pengembangan profesionalisme guru.

Secara konseptual, temuan ini mengonfirmasi bahwa pengembangan kinerja guru merupakan variabel strategis dan determinan dalam peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh (Suyanto, 2023: 210). Pendekatan evaluasi berbasis dampak (*impact-based evaluation*) memungkinkan madrasah melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, refleksi, dan tindak lanjut yang sistematis. Melalui mekanisme tersebut, setiap temuan evaluatif tidak berhenti pada tataran deskriptif, tetapi diolah menjadi dasar pengambilan keputusan yang berbasis data (*data-driven decision making*). Dengan demikian, manajemen pengembangan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma terbukti tidak hanya meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga menghasilkan peserta didik yang unggul secara akademik, berkarakter kuat, kreatif, kolaboratif, serta adaptif dalam menghadapi dinamika dan tantangan kompleks abad ke-21.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengembangan manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma telah dirancang secara sistematis melalui perencanaan berbasis visi lembaga dan nilai-nilai *Qur'ani*. Program kerja tahunan, indikator kinerja, serta agenda pelatihan dan supervisi menunjukkan adanya orientasi mutu yang terstruktur. Namun secara kritis, sistem tersebut masih menunjukkan ketergantungan yang cukup kuat pada figur kepemimpinan kepala madrasah, sehingga institusionalisasi berbasis sistem dan standar tertulis masih perlu diperkuat agar keberlanjutan program tidak bersifat *person-dependent*.

Pelaksanaan pengembangan kinerja guru berjalan melalui *In House Training*, supervisi akademik, serta pembinaan rutin yang membentuk budaya profesional di lingkungan madrasah. Meskipun demikian, efektivitas implementasi masih lebih dominan pada aspek kepatuhan administratif dibandingkan transformasi pedagogik yang inovatif. Supervisi cenderung berorientasi pada kelengkapan perangkat pembelajaran, sehingga penguatan pada pendekatan *coaching*, refleksi kritis, dan integrasi inovasi pembelajaran berbasis teknologi menjadi kebutuhan strategis ke depan.

Evaluasi pengembangan manajemen menunjukkan dampak positif terhadap keunggulan peserta didik, baik dalam capaian akademik maupun pembentukan karakter dan *tahfidz* Al-Qur'an. Hal ini mengindikasikan adanya korelasi antara

penguatan manajerial guru dan mutu hasil belajar. Namun demikian, sistem evaluasi masih lebih menekankan pada *output* jangka pendek dibandingkan *outcome* jangka panjang dan pengukuran berbasis data yang komprehensif. Dengan demikian, manajemen peningkatan kinerja guru di MI AlQuran ABC El Rahma dapat dinilai efektif secara internal, tetapi masih memerlukan penguatan sistemik agar lebih adaptif, berkelanjutan, dan berdaya saing.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti mengajukan beberapa saran untuk pengembangan MI Al-Qur'an ABC El Rahma ke depan:

1. Bagi Lembaga Madrasah

Perlu dilakukan penguatan institusionalisasi sistem manajemen kinerja guru melalui penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih terstruktur agar tidak bergantung pada figur kepemimpinan tertentu.

2. Bagi Kepala Madrasah

Supervisi akademik sebaiknya dikembangkan dari sekadar fungsi kontrol administratif menjadi model *coaching* dan *mentoring* profesional yang mendorong inovasi pembelajaran berbasis teknologi dan kebutuhan peserta didik.

3. Bagi Guru

Guru diharapkan meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan melalui pengembangan diri, penelitian tindakan kelas, dan integrasi strategi pembelajaran abad 21 untuk memperkuat daya saing peserta didik.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan penelitian kuantitatif atau *mixed methods* guna mengukur secara lebih komprehensif hubungan antara manajemen kinerja guru dan *outcome* jangka panjang peserta didik berbasis data empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, H. Z. (2024). *Pengaruh kinerja guru terhadap prestasi peserta didik*. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 10(1), 457–466.
- Alfabeta. (2012). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Alza, N., & Kurniawati, F. (2025). Factor influencing teacher effectiveness in primary school: A systematic literature review. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 39(1), 7–15. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/pip/article/view/53477>
- Arifin, Z. (2019). *Evaluasi pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, I. (2015). *Manajemen peningkatan mutu sekolah dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cogan, M. (1973). *Clinical supervision*. Boston: Houghton Mifflin.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dahrina, M. (2020). *Strategi Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru terhadap Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Kota Banda Aceh* (Disertasi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry).
- Departemen Agama RI. (1986). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Bumi Restu.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Desimone, L. M. (2022). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (2003). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Fattah, N. (2018). *Landasan manajemen pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. (2022). *Sistem manajemen pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. (2022). *Sistem penjaminan mutu pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Fayol, H. (2016). *General and industrial management*. London: Pitman Publishing.
- Gibson, J. L. (1987). *Organizations: Behavior, structure, processes* (5th ed.). Dallas, TX: Business Publications.
- Glickman, C. D. (2011). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.
- Goldhammer, R. (2018). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers*. Holt, Rinehart and Winston. (Original work published 1969)
- Gunawan, A. H. (2011). *Administrasi sekolah: Administrasi pendidikan mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Guskey, T. R. (2020). *Professional development and teacher change*. Teachers College Press.
- Hamalik, O. (2013). *Proses belajar mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handyaningrat. (2016). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2003). *Dasar-dasar manajemen produksi dan operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2022). Supervisi akademik dan peningkatan perencanaan pembelajaran guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 98–110.
- Hidayat. (2024). Pembelajaran kolaboratif dan peningkatan hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 13(1), 70–80.

- Hulu, T., Rosita, T., Rahman, A., & Syahril. (2024). The effect of academic supervision and teacher professionalism on student learning outcomes. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 343–350. <https://ssed.or.id/contents/article/view/465>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Kusmianto. (1997). *Panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Lestari, S. (2023). Implementasi supervisi klinis dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 4(1), 50–60.
- Lickona, T. (1991). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam Books.
- López-Martín, E., Gutiérrez-de-Rozas, B., González-Benito, A. M., & Expósito-Casas, E. (2023). Why do teachers matter? A meta-analytic review of how teacher characteristics and competencies affect students' academic achievement. *International Journal of Educational Research*, 120, Article 102199.
- Lynch, K. (2025). A meta-analysis of the experimental evidence linking teacher professional development to student achievement. *Educational Research Review*, 38, Article 100543.
- Manullang, M. (1990). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morina, F., et al. (2025). Effects of online teacher professional development on teacher and student outcomes. *Computers & Education*, 208, Article 105180.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi guru profesional era Merdeka Belajar*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen pendidikan karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2017). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2017). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2019). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, J. (2015). *Peningkatan kompetensi guru*. Jakarta: Kencana.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nata, Abuddin. *Pemikiran Pendidikan Islam dan Barat*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen pendidikan: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati, R. (2023). Implementasi siklus PDCA dalam peningkatan kinerja guru. *Jurnal Total Quality Management Pendidikan*, 3(2), 65–74.
- Pamalungan, P. H. W. (2024). *Manajemen peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran di SMA Negeri 1 Tamiang Layang* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Prasetyo, B. (2023). Penerapan professional learning community dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 6(2), 85–95.
- Pratama, A., & Lestari, S. (2024). Mini project dan kreativitas siswa sekolah dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 8(1), 80–92.
- Prawirasentono, S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Purwanto, N. (2014). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Quraisyi, S. A. (1986). *Kamus Akbar Arab-Indonesia*. Surabaya: Giri Utama.
- Rahmawati, L. (2022). Efektivitas program pembiasaan religius. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(1), 30–40.
- Rahmawati, L. (2022). Teacher participation in school strategic planning and its impact on program commitment. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(1), 70–82.
- Ramayulis, & Nizar, S. (2005). *Filsafat pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Rice, M. (2024). Professional development in reading comprehension: Effects on teacher practice and student learning. *Reading Research Quarterly*, 59(2), 1–20. <https://doi.org/10.1002/rrq.678>
- Rochaty, E. (2005). *Guru dan kualitas pendidikan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2015). *Total quality management in education* (4th ed.). London: Kogan Page.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Implementasi project-based learning dalam meningkatkan literasi siswa SD. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 150–160.
- Slameto. (2015). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soedijarto. (1993). *Menuju pendidikan nasional yang relevan dan bermutu*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Soetopo, H. (2010). *Manajemen pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Spradley, J. P. (2007). *Metode etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Stufflebeam, D. L., & Coryn, C. L. S. (2014). *Evaluation theory, models, and applications* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Suanto, & Pujilestari, Y. (2025). Implementasi kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 12(1), 1–9.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, T. (2011). *Filsafat pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sukmadinata, N. S. (2013). *Pengembangan kurikulum: Teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sumiati, D. (2022). Efektivitas pelatihan berbasis praktik terhadap kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 40–50.
- Suparlan. (2019). *Manajemen pendidikan dan peningkatan mutu sekolah*. Yogyakarta: UNY Press.
- Surya, M. (2004). *Psikologi guru: Konsep dan implikasi untuk pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, A. (2023). Data-driven school planning and learning quality improvement. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 130–140.
- Suryosubroto, B. (2010). *Proses belajar mengajar di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyanto. (2023). *Manajemen pendidikan berbasis mutu*. Kencana.
- Terry, G. R. (2010). *Principles of management*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (1992). *Principles of management* (8th ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>
- Wahjosumidjo. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wahyuni, R. (2024). In-house training dan inovasi pembelajaran guru. *Jurnal Pengembangan Profesi Guru*, 2(1), 25–35.
- Wena, M. (2022). *Strategi pembelajaran inovatif kontemporer*. Bumi Aksara.
- Wibowo, Y. E. (2022). *Manajemen peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Batu Ampar Kabupaten Seruyan* (Tesis tidak diterbitkan). IAIN Palangka Raya.
- Winardi. (2007). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yumnah, S., Judijanto, L., Pongpalilu, F., Syathroh, I. L., & Wibowo, G. A. (2024). Middle school teacher self-efficacy in the implementation of the learning process in Indonesia. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 7(1), 162–173. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JLLS/article/view/71092>
- Zamroni. (2022). *Manajemen pendidikan berbasis sekolah*. UNY Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

A. Pedoman Wawancara untuk Kepala Madrasah

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan
1	Perencanaan	Perencanaan program	Bagaimana proses perencanaan program peningkatan kinerja guru di MI Al-Qur'an ABC El Rahma?
		Berbasis data	Apakah perencanaan tersebut berbasis data supervisi dan evaluasi sebelumnya?
		Keterlibatan pihak	Siapa saja yang terlibat dalam penyusunan program peningkatan kinerja guru?
		Indikator keberhasilan	Apa indikator keberhasilan yang ditetapkan dalam perencanaan tersebut?
2	Pelaksanaan	Jenis program	Program apa saja yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru (supervisi, IHT, <i>workshop</i> , <i>mentoring</i> , PLC)?
		Supervisi akademik	Bagaimana mekanisme supervisi akademik dilakukan?
		Intensitas pelatihan	Seberapa sering pelatihan atau pembinaan guru dilakukan dalam satu semester?

		Budaya kolaboratif	Bagaimana bentuk budaya kolaboratif yang diterapkan di madrasah?
3	Pengawasan & Evaluasi	Sistem evaluasi	Bagaimana sistem evaluasi kinerja guru dilakukan?
		Tindak lanjut	Apakah hasil evaluasi selalu ditindaklanjuti dengan program perbaikan?
		RTM	Bagaimana pelaksanaan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM)?
		Pengawasan mutu	Apa saja bentuk pengawasan untuk memastikan mutu pembelajaran?
4	Dampak pada Siswa	Akademik	Bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru terhadap capaian akademik siswa?
		Karakter	Apakah terdapat perubahan dalam aspek karakter, disiplin, dan akhlak siswa?
		Kreativitas & partisipasi	Bagaimana perkembangan kreativitas dan partisipasi siswa setelah program berjalan?
		Indikator keunggulan	Apa indikator keunggulan peserta didik menurut madrasah?

5	Faktor Pendukung & Penghambat	Faktor pendukung	Faktor apa saja yang mendukung implementasi manajemen peningkatan kinerja guru?
		Kendala	Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaannya?
		Strategi solusi	Bagaimana strategi mengatasi hambatan tersebut?

B. Pedoman Wawancara untuk Guru

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan
1	Persepsi Manajemen Kinerja	Pemahaman program	Bagaimana Bapak/Ibu memahami program peningkatan kinerja guru di madrasah ini?
		Keterlibatan	Apakah Bapak/Ibu terlibat dalam perencanaan program tersebut?
2	Supervisi Akademik	Pengalaman supervisi	Bagaimana pengalaman Bapak/Ibu dalam proses supervisi kelas?
		Manfaat supervisi	Apakah supervisi membantu meningkatkan kualitas pembelajaran?
		Refleksi	Bagaimana suasana konferensi reflektif setelah observasi?

3	Pengembangan Profesional	Jenis pelatihan	Pelatihan apa saja yang pernah diikuti (IHT, <i>workshop</i> , <i>webinar</i>)?
		Relevansi	Apakah pelatihan tersebut relevan dengan kebutuhan pembelajaran di kelas?
		Perubahan metode	Apakah terdapat perubahan dalam metode mengajar setelah mengikuti pelatihan?
4	Budaya Kolaboratif	Praktik kolaborasi	Bagaimana praktik mentoring atau diskusi rutin antar guru?
		Dampak inovasi	Apakah kolaborasi membantu meningkatkan inovasi pembelajaran?
5	Dampak pada Siswa	Motivasi & partisipasi	Apakah terdapat perubahan partisipasi dan motivasi belajar siswa?
		Hasil & karakter	Bagaimana pengaruh program terhadap hasil akademik dan karakter siswa?

C. Pedoman Wawancara untuk Siswa (Opsional)

No	Pertanyaan
1	Apakah pembelajaran di kelas terasa menarik dan menyenangkan?
2	Apakah guru sering menggunakan metode belajar yang berbeda-beda?
3	Apakah kalian pernah belajar di luar kelas (<i>outdoor learning</i>)?
4	Apa yang paling kalian sukai dari pembelajaran di MIQU?
5	Apakah kalian merasa lebih percaya diri dan aktif setelah mengikuti pembelajaran?

D. Pedoman Wawancara untuk Orang Tua (Opsional)

No	Pertanyaan
1	Mengapa memilih MI Al-Qur'an ABC El Rahma sebagai tempat belajar anak?
2	Apakah ada perubahan perilaku dan prestasi anak setelah bersekolah di sini?
3	Bagaimana komunikasi antara guru dan orang tua?
4	Apakah orang tua dilibatkan dalam program pengembangan karakter siswa?

E. Penutup

No	Pertanyaan
1	Apakah ada hal lain yang ingin disampaikan terkait pengembangan kinerja guru dan keunggulan peserta didik?

2	Apa harapan Bapak/Ibu terhadap pengembangan MI Al-Qur'an ABC El Rahma ke depan?
---	---

Lampiran 2 Hasil Wawancara

A. Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala MI Al-Qur'an ABC El Rahma, diperoleh informasi bahwa manajemen peningkatan kinerja guru dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut. Dalam tahap perencanaan, pihak madrasah terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan hasil supervisi akademik, evaluasi pembelajaran, serta capaian hasil belajar siswa pada semester sebelumnya. Perencanaan program dilakukan secara partisipatif melalui rapat dewan guru, sehingga setiap guru memiliki kesempatan untuk menyampaikan kebutuhan pengembangan profesionalnya.

Kepala madrasah menjelaskan bahwa program peningkatan kinerja guru meliputi supervisi akademik rutin, pelaksanaan *In House Training* (IHT), *workshop* pengembangan perangkat ajar, pembinaan *tahsin* dan *tahfidz* bagi guru, serta forum diskusi pedagogik bulanan. Supervisi dilakukan minimal dua kali dalam satu semester dengan pendekatan supervisi klinis, yang diawali dengan perencanaan, observasi kelas, dan diakhiri dengan refleksi bersama. Menurut beliau, pendekatan ini bertujuan untuk membangun budaya reflektif dan perbaikan berkelanjutan, bukan untuk mencari kesalahan.

Dalam aspek evaluasi, kepala madrasah menyampaikan bahwa setiap akhir semester dilakukan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) untuk membahas capaian program dan menentukan langkah tindak lanjut. Hasil evaluasi

menunjukkan adanya peningkatan dalam kreativitas pembelajaran guru, penggunaan media ajar yang variatif, serta meningkatnya partisipasi siswa di kelas.

Terkait dampaknya terhadap keunggulan peserta didik, kepala madrasah menyatakan bahwa terdapat peningkatan signifikan dalam capaian akademik, kemampuan membaca Al-Qur'an, serta pembentukan karakter siswa yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Ia menegaskan bahwa keberhasilan siswa merupakan hasil sinergi antara manajemen yang terarah dan komitmen guru dalam meningkatkan profesionalismenya.

B. Hasil Wawancara dengan Guru

Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa program peningkatan kinerja di MI Al-Qur'an ABC El Rahma dirasakan cukup efektif dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Para guru menyatakan bahwa supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah bersifat membina dan memberikan masukan konstruktif.

Salah satu guru menyampaikan bahwa setelah mengikuti IHT tentang pembelajaran berbasis proyek dan integrasi nilai-nilai Islam dalam pembelajaran, ia mulai menerapkan metode pembelajaran yang lebih interaktif dan kontekstual. Guru lain menambahkan bahwa forum diskusi bulanan menjadi wadah berbagi praktik baik (*best practice*) antar guru, sehingga muncul inovasi-inovasi pembelajaran yang lebih kreatif.

Para guru juga merasakan adanya peningkatan motivasi kerja karena dukungan kepala madrasah yang memberikan apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu, budaya kolaboratif di madrasah membuat guru tidak merasa bekerja sendiri, melainkan menjadi bagian dari tim yang memiliki visi yang sama dalam menciptakan peserta didik unggul.

Dari sisi dampak terhadap siswa, guru menyatakan bahwa siswa menjadi lebih aktif, berani bertanya, dan menunjukkan perkembangan karakter yang lebih baik. Kemampuan hafalan Al-Qur'an siswa juga mengalami peningkatan, seiring dengan konsistensi pembinaan yang dilakukan guru.

C. Hasil Wawancara dengan Siswa

Berdasarkan wawancara dengan beberapa siswa, mereka mengungkapkan bahwa pembelajaran di kelas terasa menyenangkan karena guru sering menggunakan metode yang bervariasi, seperti diskusi kelompok, praktik langsung, dan pembelajaran di luar kelas (*outdoor learning*). Siswa juga menyatakan bahwa guru memberikan motivasi dan nasihat yang membuat mereka lebih semangat belajar.

Beberapa siswa menyampaikan bahwa mereka merasa lebih percaya diri ketika diminta presentasi di depan kelas. Selain itu, kegiatan *tahfidz* yang terjadwal dengan baik membantu mereka menambah hafalan secara konsisten. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara peningkatan kinerja guru dengan pengalaman belajar siswa yang lebih bermakna.

D. Hasil Wawancara dengan Orang Tua

Wawancara dengan orang tua siswa menunjukkan bahwa mereka merasakan perubahan positif pada anak-anaknya setelah bersekolah di MI Al-Qur'an ABC El Rahma. Orang tua menyampaikan bahwa anak menjadi lebih disiplin, mandiri, dan memiliki kebiasaan ibadah yang lebih baik.

Selain itu, komunikasi antara guru dan orang tua dinilai cukup intens melalui pertemuan rutin dan laporan perkembangan siswa. Orang tua merasa dilibatkan dalam proses pendidikan, terutama dalam pembinaan karakter dan hafalan Al-Qur'an anak di rumah.

Lampiran II. Daftar Gambar



Wawancara dengan wali kelas 2 MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Wawancara dengan Wali Kelas 1 MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan *ziarah* MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan Belajar Mengajar MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan sholat dhuha Berjamaah

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan jalan-jalan sekaligus *tadabbur* terhadap alam

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan makan bersama siswa/i MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Kegiatan sholat dhuhur berjamaah

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti



Foto bersama guru-guru MIQU ABC El Rahma

Sumber: Dokumentasi Pribadi Peneliti