

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Acuan Teori

1. Manajemen Strategi

a. Pengertian Manajemen Strategi

Menurut Barney (2007), Manajemen strategis dapat diartikan sebagai proses pemilihan dan penerapan strategi yang membantu organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan hasil bisnisnya. Grant (2008:10) menjelaskan bahwa strategi adalah suatu rencana menyeluruh tentang cara menggunakan sumber daya untuk membangun posisi yang menguntungkan bagi organisasi. Dalam pandangan Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, dan Robert E. Hoslisson (2006:XV), manajemen strategis adalah suatu proses yang membantu perusahaan menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan menemukan cara terbaik untuk mencapainya.

Dalam era ekonomi global saat ini, manajemen strategis semakin diakui pentingnya. Perusahaan-perusahaan ditantang untuk menjadi lebih kompetitif, dengan banyak yang berhasil meningkatkan kompetisi mereka dengan menawarkan produk bernilai tinggi kepada konsumen, yang sering kali menghasilkan keuntungan di atas rata-rata.

David (2005:5) mendefinisikan manajemen strategis sebagai seni dan pengetahuan dalam membuat, melaksanakan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Hunger dan Wheelen (2006:4) memahami bahwa administrasi penting mencakup serangkaian pilihan administratif dan aktivitas yang berdampak pada pelaksanaan organisasi dalam jangka panjang. Dengan cara ini, administrasi penting berpusat pada konsolidasi para eksekutif, periklanan, keuangan/pembukuan, kreasi/tugas, pekerjaan inovatif, dan kerangka data PC untuk membuat kemajuan resmi. Administrasi kunci dipandang kuat ketika semua pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan bisnis, arah bisnis, dan kemajuan dalam mencapai tujuan. (Taufiqurokhman, 2018).

Dalam buku teks, kata "manajemen strategis" digunakan bersamaan dengan "perencanaan strategis", menurut David (2006: 6). Sementara istilah pertama lebih sering digunakan dalam Dunia bisnis, istilah yang kedua lebih sering digunakan di bidang akademik. Meskipun perencanaan strategis hanya mencakup formulasi, implementasi, dan evaluasi strategi, manajemen strategis mencakup semua aspek tersebut. Tujuan manajemen strategis adalah untuk memanfaatkan dan menciptakan peluang baru untuk masa depan, sementara perencanaan jangka panjang berusaha mengoptimalkan tren saat ini untuk manfaat masa depan. Robson (1997: 3) menyatakan bahwa manajemen strategis tidak sama dengan ilmu pasti karena tidak ada organisasi yang dapat menerapkan aturan-aturan yang langsung; selain itu, strategi terbaik tidak berasal dari buku resep makanan, dan karena itu tidak ada rumus yang pasti untuk perhitungan "strategi". Manajemen strategis lebih pada bagaimana "membaca" tanda dan perhentian di masa depan serta menafsirkannya untuk menentukan arah yang tepat untuk perkembangan organisasi di masa depan. (Hadijaya, 2013).

Dari definisi di atas, cenderung beralasan bahwa administrasi penting adalah cara yang ampuh untuk menangani pengenalan dan penyelesaian masalah yang muncul di berbagai bidang, mengingat dunia pendidikan, organisasi dan bidang lainnya, dengan tujuan penuh untuk memperluas pencapaian hierarki. Pemimpin menggunakan proses yang disebut manajemen strategis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Aturan ini sesuai dengan hikmah yang tegas, sebagaimana tertuang dalam surat Az Zalzalah ayat 7-8.:

فِ مِثْقَالِ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ مَنْ يَعْمَلْ ۖ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ

Yang artinya: “Barang siapa yang mengerjakan sesuatu amal kebajikan sebesar atom (zarah) pun, niscaya dia akan melihat balasannya, dan barang siapa yang mengerjakan perbuatan jahat sebesar atom (zarah) pun niscaya akan melihat balasannya pula”

Terjemahan ayat menunjukkan bahwa setiap tindakan positif akan dibalas dengan tindakan positif, dan setiap tindakan negatif juga akan dibalas dengan tindakan negatif. Akibatnya, orang diingatkan untuk menghindari tindakan yang bertentangan dengan aturan agama Islam. Dalam pendidikan Islam, pimpinan harus merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan kemampuan organisasi yang dipimpinnya, sesuai dengan manajemen strategis. Seperti yang dinyatakan dalam surat az-zalzalah ayat 7, 8, bahwa "Dan setiap orang yang melakukan kejahatan, bahkan sekecil semut, akan melihatnya", banyak pakar tafsir telah memberikan beberapa penjelasan tentang artinya. Selain itu, bahkan orang yang melakukan perbuatan buruk dalam jumlah kecil akan menerima konsekuensi di akhirat. Sebagaimana dinyatakan oleh Sa'id bin Jubair, Ibnu (Zubdatut Tafsir).

b. Proses Manajemen Strategik

Misi suatu perusahaan adalah tujuan jangka panjangnya, yang menentukan apa yang ingin dicapai dan dihindari perusahaan. Ini biasanya ditulis dalam bentuk pernyataan misi, dan ini adalah langkah pertama dalam proses manajemen strategis. Sebagian besar pernyataan misi memasukkan elemen umum, yang berarti bahwa beberapa misi mungkin tidak mempengaruhi kinerja perusahaan (David & David, 2017). Menurut David dan David (2015), Perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi adalah tiga tahap dari proses manajemen strategik.

1). Perumusan Strategi

Perumusan strategi mempunyai banyak bagian atau tugas. Mulai dari memupuk impian dan misi, menelusuri pintu terbuka dan bahaya dari sumber di luar asosiasi, menelusuri aset dan kekurangan internal asosiasi, menetapkan tujuan jangka panjang, dan mempertimbangkan prosedur pilihan sebelum memilih salah satu untuk dilaksanakan. Aset yang tidak terbatas; dengan cara ini, organisasi harus membuat dan menyimpulkan teknik elektif mana yang paling membantu bisnis mereka. Para pionir harus memiliki pemahaman terbaik mengenai hasil pilihan yang dibuat selama interaksi yang merinci teknik, dan mereka harus memiliki kekuatan untuk memilih aset yang penting untuk menjalankan sistem (Fadhli, 2020).

Dalam buku Fred R. David mengatakan bahwa perumusan strategi terdiri dari beberapa tugas, seperti mewujudkan impian dan misi, menelusuri pintu-pintu dan hambatan-hambatan dari luar, menelusuri kualitas-kualitas dan kekurangan-kekurangan batin, menetapkan tujuan-tujuan jangka panjang, menghasilkan teknik-teknik pilihan, dan memikirkan metodologi-metodologi yang luar biasa. Selain itu, Fred R. David menjelaskan hasil dari perumusan strategi, yaitu: Keputusan untuk mendirikan perusahaan baru b. Keputusan untuk keluar dari perusahaan tertentu c. Keputusan untuk membagi sumber daya d. Keputusan untuk melakukan variasi atau memperluas kegiatan e. Keputusan untuk memasuki pasar internasional f. Keputusan untuk merger atau usaha patungan g. Bagaimana mencegah akuisisi yang salah. (Bissell, 2017)

Menurut David (2006: 7), Analisis lingkungan membantu menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi dengan mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, dan memilih strategi tertentu yang akan diterapkan. Semua manajer, termasuk manajer puncak, harus menanggapi perubahan lingkungan, baik eksternal maupun internal. Untuk mempertahankan eksistensi dan keunggulan organisasi, rumuskan dan pilih strategi untuk mengambil tindakan dengan risiko terkecil berdasarkan data dari evaluasi internal dan eksternal. dari berbagai tindakan alternatif yang mungkin berhasil untuk merespons ketika tindakan korektif diperlukan.

Setiap organisasi harus membuat pernyataan misi tertulis pada tahap perumusan strategi, yang harus dibuat dengan cermat karena beberapa alasan yakni: (a) Menjamin bahwa tujuan dasar perkumpulan akan dicapai oleh individu yang memenuhi syarat, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan siap untuk berpartisipasi dalam struktur kerja. (b) Memberikan dasar atau standar yang dapat dievaluasi dan dikendalikan untuk mengatur sumber daya organisasi sesuai dengan waktu, biaya, dan kinerja. (c) Menciptakan lingkungan organisasi yang umum, atau lingkungan organisasi yang membantu anggota organisasi mencapai tujuan dan rutenya. (Hadijaya, 2013).

2). Implementasi Strategi

Dengan mengelola kekuatan yang bertanggung jawab atas semua hal selama tindakan dilakukan, implementasi strategis adalah implementasi dari pemikiran strategis ke tindakan. Menurut David (2006: 7) menerapkan strategi berarti memotivasi manajer dan karyawan untuk menerapkan strategi tersebut. Manajer harus memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan mereka, yang lebih tepat disebut sebagai seni daripada ilmu, agar strategi dilaksanakan dengan sukses. Strategi yang telah dirancang tetapi tidak digunakan tidak berguna. Kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain sangat penting untuk menerapkan strategi. Semua orang yang bekerja di organisasi, termasuk manajer, terpengaruh oleh tindakan yang diambil untuk menerapkan strategi.

Dalam manajemen strategis, implementasi strategi sering dianggap sebagai tahap yang paling sulit, menurut David (2006: 7-8). Disiplin pribadi, komitmen, dan pengorbanan diperlukan untuk menerapkan strategi. Semua orang yang bekerja di organisasi, termasuk manajer, terpengaruh oleh tindakan yang diambil untuk menerapkan strategi. Semua pihak yang terlibat dalam organisasi akan lebih mudah melakukan implementasi strategis jika mereka: 1) dapat memahami bidang bisnis organisasi; 2) merasakan bahwa mereka adalah bagian dari organisasi; dan 3) berpartisipasi dan berkomitmen dalam perumusan strategi.

David (2006: 340) mengatakan bahwa dalam setiap organisasi, kecuali yang terkecil, transisi dari perumusan strategi ke implementasi strategi membutuhkan pemindahan tanggung jawab dari penyusun strategi ke manajer divisional dan fungsional. Ini dapat menyebabkan masalah implementasi, terutama jika manajer tingkat menengah dan bawah tidak mengantisipasi keputusan perumusan strategi. Oleh karena itu, keterlibatan manajer fungsional dan divisional dalam proses perumusan strategi sangat penting. Untuk kepentingan yang sama, strategi harus sepenuhnya terlibat dalam melaksanakannya.

Selain itu, David (2006: 340) menyatakan bahwa masalah manajemen yang terkait dengan Menyusun tujuan tahunan, membuat kebijakan, mengalokasikan sumber daya, mengelola konflik, menyesuaikan struktur dengan strategi, meminimalkan resistensi terhadap perubahan, menyelaraskan manajer dengan strategi, mengembangkan budaya yang mendukung strategi, mengaitkan kinerja dengan strategi pemberian tunjangan, mengadaptasi proses manajer, mengubah prosedur manajer, dan mengubah prosedur yang digunakan untuk mempromosikan merupakan bagian dari implementasi strategi (Hadijaya, 2013).

Perusahaan harus menerapkan kebijakan dan praktik organisasi yang sesuai dengan strateginya untuk menerapkannya. Tiga kebijakan dan praktik organisasi yang sangat penting untuk penerapan strategi adalah struktur organisasi formal perusahaan, sistem pengendalian formal dan informal, dan kebijakan kompensasi karyawan. (David & David, 2017).

Tahap kedua dalam proses manajemen strategik adalah penerapan strategi. Strategi harus diterapkan jika seluruh organisasi, termasuk manajer, meminta untuk menerapkannya. Eksekusi sistem sering kali dianggap sebagai tahap paling sulit dalam administrasi penting. Oleh karena itu, diperlukan kerja keras, tanggung jawab dan penebusan dosa dari seluruh individu dalam perkumpulan. Eksekusi metodologi yang berhasil bergantung pada pionir yang dapat memberikan dampak, mengaktifkan, dan mendorong perwakilan mereka. Eksekusi prosedur ini mencakup pembangunan budaya hierarki, membuat area kekuatan utama untuk suatu konstruksi, menyiapkan rencana pengeluaran, membangun dan memanfaatkan kerangka data, dan menghubungkan gaji yang representatif dengan pelaksanaan hierarki. (Fadhli, 2020).

Menurut Fred R. David dalam bukunya bahwa mendorong manajer dan karyawan untuk menerapkan pembuatan strategi yang mendukung strategi yang telah dikembangkan. Sebagian besar orang menganggap ini sebagai tahap tersulit dalam manajemen strategis. Keterampilan interpersonal adalah kunci untuk menerapkan strategi dengan sukses. Salah satu tugasnya adalah menciptakan budaya yang menjunjung sistem yang tertata, b. Membangun desain hierarki yang layak, c. mengarahkan usaha pemasaran, d. Membuat anggaran, misalnya Membangun dan memanfaatkan kerangka data, dan f. membangun hubungan antara kinerja perusahaan dan gaji karyawan. (Bissell, 2017).

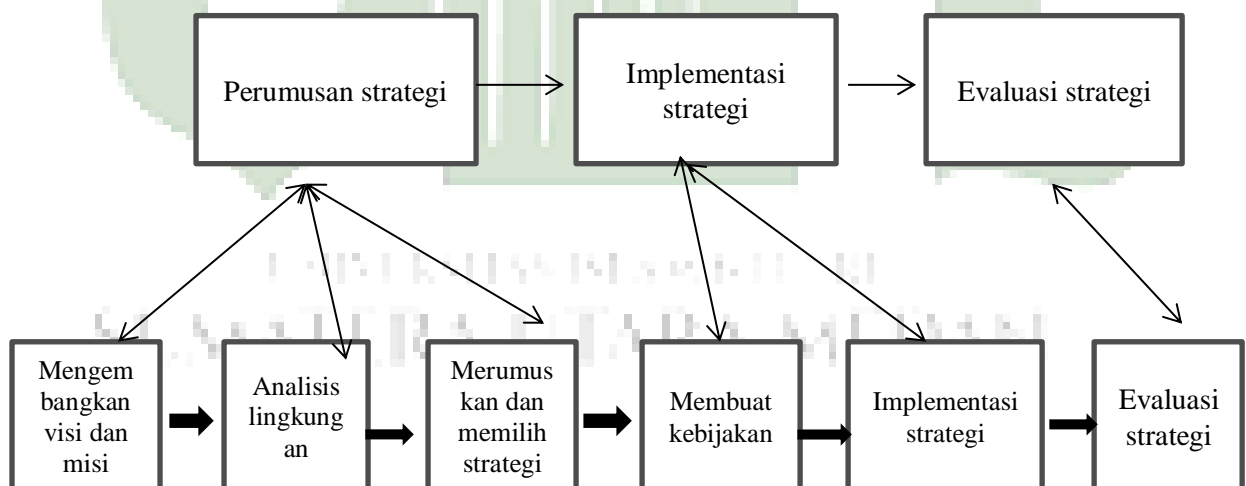
3). Evaluasi Strategi

Evaluasi strategi adalah tahap terakhir dalam garis waktu yang ditetapkan untuk manajemen strategik. Pemimpin harus melakukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan strategi berjalan dengan baik. Evaluasi strategi adalah metode utama untuk memperoleh informasi ini. Bahkan ketika perumusan dan awal implementasi sudah selesai, ini masih berlaku. Ini karena hal-hal di dalam dan di luar selalu berubah. Saat melakukan penilaian strategi, tiga hal penting yang harus dilakukan adalah mengamati faktor internal dan eksternal yang membangun strategi, mengukur kinerja, dan mengambil tindakan koreksi. Setiap jenjang organisasi memiliki rencana, pelaksanaan, dan evaluasi strategis. Kesuksesan rencana dapat ditingkatkan melalui komunikasi dan interaksi yang lebih baik antara karyawan dan manajer di seluruh organisasi. Setiap anggota organisasi harus terlibat dalam proses manajemen strategik. Tapi manajer harus bisa (Fadhli, 2020).

Menurut Fred R. David dalam bukunya memberikan penjelasan bahwa fungsi utama evaluasi strategi adalah memungkinkan manajer mengetahui seberapa efektif strategi yang digunakan. Selain itu, ada beberapa latihan yang harus dilakukan, yaitu: a) Latihan Utama Melihat bagian dalam dan luar dari prosedur yang digunakan; b) Memperkirakan eksekusi; dan c) Lakukan tindakan perbaikan. (Bissell, 2017).

Tiga aktivitas utama dalam evaluasi strategi: a) mengevaluasi basis dari strategi organisasi; b) melakukan perbandingan antara hasil yang diharapkan dan hasil dari strategi organisasi; dan c) melakukan perubahan untuk memastikan kinerja sesuai dengan rencana. Evaluasi strategi adalah tugas yang sulit dan sensitif, menurut David (2006: 436). Fokus yang berlebihan pada evaluasi strategi mungkin menghasilkan biaya yang tinggi dan hasil yang tidak efektif. Orang-orang tidak ingin menerima penilaian yang terlalu dekat! Semakin para manajer berusaha mengevaluasi perilaku karyawan mereka, semakin sedikit kontrol yang mereka miliki atas mereka. Namun, evaluasi yang buruk sama sekali dapat menimbulkan masalah yang lebih serius. Untuk memastikan bahwa tujuan tercapai, evaluasi strategi sangat penting. Ia menyatakan bahwa hampir tidak mungkin untuk menemukan bukti bahwa sebuah metode adalah yang terbaik atau bahkan menjamin bahwa metode itu akan bekerja dengan baik. Dimungkinkan untuk mengevaluasinya untuk menentukan kemungkinan kesalahan (Hadijaya, 2013).

Dengan demikian proses manajemen strategi dapat digambarkan dengan beberapa kegiatan yakni:



Gambar 2.1 Model Proses Manajemen Strategi

Ada tahap analisis lingkungan dalam model di atas, faktor eksternal penting harus diukur. Data dari analisis eksternal ini akan dipakai untuk keberhasilan tujuan tahunan dan jangka panjang yang ditentukan. Beberapa data relevan untuk organisasi secara keseluruhan, sedangkan yang lain berfokus pada masalah yang lebih sempit di bawah tingkat fungsional atau di bawah tingkat kantor. Peluang dan risiko dapat menjadi faktor eksternal yang signifikan. Semua anggota organisasi harus diberitahu tentang daftar akhir komponen eksternal yang paling penting. Sehubungan dengan hal ini, Freund (1988: 20) menegaskan pentingnya kegunaan, luas, dan ukuran komponen eksternal utama.

Analisis internal juga dijalankan seperti analisis external. Analisis internal terdiri dari kekuatan dan kelemahan. Ini juga berlaku di tempat kerja pemerintah. Untuk itu, dalam birokrasi kantor pemerintah, perwakilan dari Manajer dari berbagai bagian organisasi, seperti kepala seksi pendidikan dengan bantuan staf, kepala, dan pengawas madrasah, harus berkonsentrasi pada kekuatan dan kelemahan utama yang akan memengaruhi masa depan organisasi. Pejabat struktural, pejabat fungsional, dan staf dari seluruh lapisan organisasi harus terlibat dalam menentukan kekuatan dan kelemahan sebuah lembaga atau organisasi.

Setiap organisasi harus membuat pernyataan misi tertulis pada tahap perumusan strategi, yang harus dibuat dengan cermat karena beberapa alasan berikut: (a) Untuk memastikan bahwa tujuan dasar organisasi harus dicapai oleh individu yang memenuhi kualifikasi, memiliki kompetensi yang dibutuhkan, dan yang sejalan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja yang melibatkan penugasan hingga elemen tanggung jawab misi tersebut. (b) Untuk memberikan basis atau standar untuk mengalokasikan sumber daya organisasi sesuai dengan satuan ukuran yang dapat dievaluasi dan diawasi. (c) Untuk menciptakan lingkungan di mana sumber daya dapat didistribusikan secara Menurut Langley (1988: 40), keunggulan utama manajemen strategis terletak pada proses, bukan dokumen atau keputusan.

Langley (1988:40), menyatakan bahwa banyak masalah manajemen muncul selama tahap implementasi strategi, seperti membuat tujuan tahunan, kebijakan, alokasi sumber daya, penyesuaian struktur dengan strategi, penyelarasan manajer dengan strategi, hubungan kinerja dengan strategi pemberian tunjangan, dan pengembangan fungsi SDM yang efektif. Pada setiap tahapan manajemen strategis, manajer mengevaluasi strategi untuk memastikan bahwa strategi tetap berfungsi dengan baik meskipun lingkungannya berubah. Tujuan tahunan, juga disebut sebagai tujuan tahunan, sangat penting untuk pelaksanaan strategi karena mereka: (a) menunjukkan dasar pengalokasian sumber daya; (b) merupakan mekanisme utama untuk evaluasi karyawan; (c) merupakan alat utama untuk melacak kemajuan dalam mencapai tujuan jangka panjang; dan (d) menentukan prioritas divisi dan departemental organisasi (Hadijaya, 2013).

c. Fungsi Manajemen Strategi

Menurut Stoner dan Freeman Fungsi manajemen strategi yaitu manajemen dimulai dengan fungsi perencanaan, atau "planning". Hal ini karena perencanaan akan menentukan tindakan apa yang harus segera dilakukan. Fungsi pengorganisasian muncul setelah perencanaan. Kebanyakan ahli menempatkan penyortiran di urutan kedua setelah penyortiran. Pengorganisasian adalah bagian dari pekerjaan dan karena perlu direncanakan, sangat terkait dengan fungsi perencanaan. Setelah tugas perencanaan dan pengorganisasian selesai, tugas pengarahan dimulai. Meskipun tugas-tugas ini disebut dengan nama yang berbeda, seperti menggerakkan, memimpin, dan memerintah, mereka semua memiliki tujuan yang sama: mendorong semua pekerja untuk bekerja sama dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, ada fungsi koordinasi selain pengarahan. Pengkoordinasian memastikan bahwa karyawan bekerja sama untuk menghindari kekacauan dan kekurangan pekerjaan. Fungsi terakhir dalam proses manajemen adalah pengendalian (Septiningrum, 2021).

d. Tujuan Manajemen Strategi

Tujuan manajemen strategis adalah untuk memanfaatkan dan menciptakan peluang baru untuk masa depan, sedangkan perencanaan jangka panjang berusaha untuk menjaga tren saat ini tetap relevan untuk masa depan.(Hadijaya, 2013).

Menurut Nanan Fatah, tujuan manajemen strategis adalah sebagai berikut:

- 1) Menerapkan dan mengevaluasi strategi yang dipilih secara efektif dan efisien;
- 2) Menilai pelaksanaan, mengaudit kejadian tanpa henti, dan membuat perubahan dan perbaikan dengan asumsi bahwa kesalahan terjadi dalam pelaksanaan metodologi.
- 3) Secara konsisten menyesuaikan metodologi yang dirancang dengan perubahan iklim luar.
- 4) Secara konsisten memikirkan kualitas, kekurangan, pintu terbuka, dan bahaya bisnis saat ini.
- 5) Secara konsisten mengubah item sesuai keinginan klien. (Fattah: 2016)

e. Manfaat Manajemen Strategi

Manfaat Manajemen Strategi Pendidikan: Ada beberapa manfaat untuk organisasi pendidikan menggunakan manajemen strategi. 1) Yang pertama adalah perhatiannya pada pemeriksaan hierarki internal dan eksternal ketika membuat dan melaksanakan rencana otoritatif. 2) Yang kedua adalah bahwa administrasi penting mencakup serangkaian pilihan dan aktivitas penting yang digunakan untuk mencapai tujuan hierarki. 3) Ketiga, kemajuan paling signifikan dalam prosedur manajemen sejak tahun 1970an, ketika model “perencanaan jangka panjang”, juga disebut sebagai “perencanaan jangka panjang yang dikombinasikan dengan perencanaan, pemrograman, penganggaran atau penganggaran, pengendalian keuangan, dan kebijakan bisnis ,” pertama kali diperkenalkan." Tahun: 2016 (Jusniati et al., 2022).

Selama bertahun-tahun, organisasi telah memperoleh manfaat besar dari manajemen strategis karena membantu mereka membuat strategi yang lebih baik dengan menggunakan pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional dalam memilih strategi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa proses, bukan dokumen atau keputusan, memberikan kontribusi yang paling penting dalam manajemen strategis (Langley, 1988: 40). David menyatakan dua keuntungan manajemen (2006: 21-23) strategi jika dilakukan yakni:

- 1) Keuntungan finansial dari penerapan konsep manajemen strategis adalah sebagai berikut: a) peningkatan produktivitas, penjualan, dan profitabilitas; b) kemampuan untuk membuat keputusan dengan informasi yang lengkap dan antisipasi yang baik tentang hasil jangka pendek dan jangka panjang.
- 2) Manfaat non-finansial termasuk: a) memungkinkan identifikasi, penentuan prioritas, dan pemanfaatan peluang; b) memberikan perspektif tanpa bias tentang masalah manajemen; c) memberikan kerangka kerja untuk aktivitas kontrol dan koordinasi yang lebih baik; d) mengurangi efek negatif dari kondisi dan perubahan; e) memungkinkan keputusan besar untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih baik; dan f) memungkinkan alokasi waktu dan sumber daya yang lebih baik. g) Mengurangi sumber daya dan waktu yang diperlukan untuk memperbaiki keputusan yang tidak tepat; h) Menciptakan kerangka kerja komunikasi internal di antara karyawan; (i) Membantu mengintegrasikan perilaku individu ke dalam usaha bersama; (j) Memberikan dasar untuk menjelaskan tanggung jawab individu; k) Menggalakkan pemikiran ke masa depan; dan l) Memberikan pendekatan yang kolaboratif, terintegrasi, dan antusias untuk memecahkan masalah. m) Memupuk sikap positif terhadap perubahan. n) Memberikan tingkat kedisiplinan dan kualitas yang baik untuk mengelola kegiatan (Hadijaya, 2013).

2. Pengawas Madrasah

a. Pengertian Pengawas

Kata pengawas berasal dari ungkapan bahasa Inggris manajemen yang terdiri dari dua kata super (lebih) dan vision (melihat), yang mengandung arti melihat dari tempat yang lebih tinggi (Arikunto, 2004: 4). melacak seluruh proses kerja. Meski begitu, seorang pemimpin disebut juga direktur atau atasan. 2 Tahun 2012 tentang Guru Madrasah dan Pembina Agama Islam di Sekolah menyatakan bahwa “Pengajar Diklat Islam yang selanjutnya disebut Instruktur PAI di Sekolah adalah pendidik”, sedangkan Ametembu, Thaib, dan Subagio (2005: 2) menyatakan bahwa pengarahan instruktif atau pengarahan instruktif “adalah memerintahkan untuk mengerjakan keadaan pengajaran secara keseluruhan dan mengerjakan hakikat mendidik dan belajar di ruang belajar secara khusus, guru agama, guru agama Islam, pengawas (Muawanah et al., 2021)

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al Isra' ayat 84

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ
بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya. (Kementrian Agama Republik Indonesia, AlQuran dan Terjemahnya)

Jika kita memahami ayat di atas, kita dapat memahami bahwa setiap orang harus bekerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Baik kebiasaan sehari-harinya maupun faktor lingkungannya. Seorang pengawas memiliki tanggung jawab untuk menemukan aspek Pembinaan adalah faktor terpenting dalam mengubah kegiatan sekolah yang negatif menjadi positif dan menemukan aspek positif untuk ditingkatkan lagi. Oleh karena itu, ini adalah tingkat peningkatan bagian fungsional kemanajerialan di madrasah (Sahlani, 2020).

Tafsir as-Sa'di karya Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, seorang pakar tafsir dari abad keempat belas.

Menjelaskan Q.S Al Isra' ayat 84. Artinya, "Katakanlah, "Tiap-tiap orang", dari manusia "berbuat menurut keadaannya", sesuai dengan situasi mereka. Seandainya mereka menyembunyikan orang-orang yang lebih baik, maka tidak ada amalan yang sama dengan mereka selain yang diharapkan dari Allah, Rabbul alamin. Sedangkan bagi orang lain yang tidak mendapat pengarahan, tidak ada latihan yang menyatu dengan mereka selain yang dikoordinasikan terhadap hewan, dan tidak ada latihan yang menyatu dengan mereka, kecuali yang itu. yang terfokus pada keinginan mereka sendiri. Rabb-mu juga "lebih mengetahui jalan mana yang lebih mulia", maka Dia memberikan petunjuk kepada orang-orang yang terpuji, dan bukan kepada orang-orang yang tidak terpuji. Pengelola madrasah harus menjamin bahwa tindakan yang diprakarsai oleh masyarakat atau lembaga pendidikan adalah sesuai dengan kehendak Allah dan tidak bertentangan dengan keinginan hewan dalam menunaikan kewajibannya sebagai bos. Selain itu, mereka harus sadar bahwa Allah memiliki pengetahuan yang lebih besar daripada manusia.

b. Tugas Pokok Pengawas Madrasah

- 1). Pengawasan akademik,
- 2) Pengawasan manajemen, dan
- 3) Pelatihan dan bimbingan profesional guru

Pengawas sekolah adalah bagian strategis dari sistem pendidikan nasional, menurut Pasal 39 dan 41 UU No. 20 Tahun 2003. Pengawas memiliki tanggung jawab utama untuk menilai dan memperbaiki penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah yang mereka pimpin. Oleh karena itu, peran pengawas sekolah adalah menjamin bahwa pembelajaran berlangsung di sekolah. Dengan kata lain, Pengawas sekolah memiliki tugas dan fungsi yang sangat penting dalam pengendalian kualitas, pengendalian proses, dan evaluasi kinerja guru. Tugas utama pengawas adalah: a) menyusun program kerja pengawas setiap semester di sekolah atau madrasah binaan; b) menilai, mengolah, dan menganalisis data tentang hasil belajar siswa, bimbingan, dan kemampuan guru; c) mengumpulkan dan mengolah data tentang proses pembelajaran, lingkungan sekolah, dan

sumber daya pendidikan; dan d) d) memberikan arahan dan bimbingan kepada staf sekolah, kepala madrasah, dan guru. e) memberikan bimbingan, pendampingan, dan bimbingan kepada guru dalam proses pembelajaran dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa. f) melakukan evaluasi dan pemantauan pelaksanaan pendidikan di sekolah binaan, mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian, dan pelepasan dan penerbitan ijazah. g) membuat laporan tentang hasil pemantauan sekolah atau binaan dan melaporkannya kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Kementerian Agama, Komite Sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya. h) mengevaluasi hasil untuk membuat rencana pemeriksaan untuk semester berikutnya; i) membantu dan membimbing kepala sekolah tentang akreditasi sekolah atau madrasah untuk menyediakan bahan penilaian. j) memberikan saran dan dan mempertimbangkan sekolah atau madrasah untuk menyelesaikan masalah penyelenggaraan pendidikan (Hadijaya, 2013).

c. Peran Pengawas Madrasah

Pengawas sekolah diwajibkan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pembentukan organisasi profesional pengawas sekolah dan kedinasan. Organisasi seperti ini dapat digunakan sebagai tempat untuk meningkatkan profesionalisme dan karier pengawas sekolah dalam melaksanakan tanggung jawab profesional mereka. Untuk berpartisipasi dalam kelompok profesi, Anda dapat menggunakan Asosiasi Pengawas Sekolah Indonesia (APSI) dan Kelompok Kerja Pegawai Sekolah (KKPS) dan Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS). Jika Kepala sekolah mengambil bagian secara efektif dalam asosiasi ahli dan resmi, hal ini akan meningkatkan profesi mereka dan bekerja pada sifat pelaksanaan kewajiban administratif. Dalam asosiasi administrasi sekolah, mereka dapat memulai dengan menjadi individu atau ketua yang dinamis di tingkat fokus, umum, atau daerah/kota. Manajer sekolah harus memahami tujuan dan posisi mereka untuk memperluas pekerjaan ini.

Dalam melakukan supervisi manajemen, pengawas sekolah agama mempunyai peranan khusus yang harus dilakukan (Dharma, 26 Mei 2009): a) Perancang, b) sebagai programmer (c) sebagai komposer (d) sebagai pelapor /evaluator e) Pembina, f) pendukung, g) Pengamat, h) sebagai pengguna (Hadijaya, 2013).

d. Ruang Lingkup Pengawasan

Manajemen intelektual dan administratif tahunan mencakup pengarahan, observasi dan penilaian, serta pengarahan ahli dan persiapan bagi instruktur dan administrator sekolah. Urutan kegiatan tersebut ditentukan oleh skala prioritas.

Fungsi pengawas sekolah diatur dalam Keputusan baik Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 020/U/1998 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kredit serta Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas dan Angka Kredit. Selain itu, rincian lebih lanjut mengenai tugas pengawas sekolah dapat dilihat di sini. a) Memantau pelaksanaan pembelajaran di kelas sesuai dengan arahan dari TK, SD, MI, SLB, SMP, MT, dan SMA/MA. b) Meningkatkan prestasi belajar dan bimbingan peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan, serta mutu proses pembelajaran dan bimbingan serta prestasi akademik siswa dan dukungannya untuk mencapai tujuan akademik. Menurut Sholihin (Sholihin, 30 Mei 2009), , disarankan bahwa 25% dari supervisi manajerial dan 75% dari supervisi akademik digabungkan. Peran pengawas sekolah sangat penting untuk kualitas pendidikan anak bangsa.

Menurut Dharma (26 Mei 2009), evaluasi pendidikan, supervisi manajerial, dan supervisi akademik mencakup hal-hal berikut: 1) Supervisi manajerial meliputi: a) Mempelajari metode, teknik, dan prinsip supervisi untuk meningkatkan kualitas pendidikan; b) Membangun program pemantauan yang didasarkan pada visi, misi, dan program sekolah yang didukungnya; dan c) Membangun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi utama; dan d) Menguasai metode, teknik, dan prinsip-prinsip e) Membimbing kepala sekolah untuk menggunakan

manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) untuk mengelola satuan pendidikan. f) Membimbing kepala sekolah untuk menerapkan Semua aspek penyelenggaraan sekolah termasuk administrasi siswa, kurikulum, pembelajaran, guru dan tenaga kependidikan lainnya, bangunan dan prasarana sekolah, pendanaan, lingkungan sekolah, dan peran masyarakat. g) Berkolaborasi dengan kepala sekolah dalam pembuatan standar prestasi akademik. h) Memberikan dukungan kepada karyawan sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama mereka. i) Mempromosikan pertumbuhan karir guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. j) Membuat laporan tentang hasil pengawasan di sekolah-sekolah binaannya dan melanjutkannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan program pengawasan berikutnya. k) Memotivasi guru dan kepala sekolah untuk menemukan cara terbaik untuk melakukan tugas utama mereka. l) Memberikan penjelasan tentang Berbagai kebijakan dan perbaikan pendidikan untuk guru dan kepala sekolah. m) Mengevaluasi cara-cara sekolah binaan menerapkan inovasi dan kebijakan pendidikan.

2) Supervisi akademik meliputi: a) mengetahui mengembangkan bidang ilmu yang mencakup setiap bidang pengembangan, mata pelajaran sekolah dasar, atau mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam kelompoknya. b) menguasai konsep, prinsip, teori, teknologi, ciri-ciri, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran untuk setiap bidang pengembangan, mata pelajaran sekolah dasar, atau mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam kelompoknya. c) membantu guru dalam menetapkan tujuan pendidikan yang sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta prinsip pengembangan KTSP. e) Menyelesaikan masalah pendidikan dan pembelajaran di semua bidang pengembangan, mata pelajaran sekolah dasar, dan mata pelajaran sekolah menengah yang termasuk dalam kelompok dengan menggunakan berbagai metode, pendekatan, dan teknik. f) Mendukung pendidik dalam pemilihan dan penerapan strategi, taktik, dan metode pengajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa di seluruh bidang pengembangan kelompok, topik sekolah dasar dan menengah. g) Mendukung pendidik dalam

menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk setiap mata pelajaran dalam kurikulum pendidikan dasar dan menengah kelompoknya, serta setiap bidang pengembangan. h) Mendukung pendidik dalam pemilihan dan i) penerapan strategi, taktik, dan metode pengajaran yang dapat meningkatkan potensi siswa di seluruh, j) membantu guru merenungkan hasil, serta keuntungan, kelemahan, dan masalah yang dihadapi selama pembelajaran latihan kependidikan. k) Membantu instruktur dalam pengawasan dan pengelolaan membuat, dan memperluas program pendidikan menengah.

3) Evaluasi Pendidikan meliputi: a) Membantu guru menentukan elemen penting yang harus dievaluasi untuk setiap area topik atau area pengembangan yang berada di bawah tanggung jawab keluarganya. b) Membantu guru menentukan standar dan penanda keberhasilan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran atau bidang pengembangan dalam kelompok mata pelajaran. b) Menciptakan standar dan alat ukur prestasi akademik untuk lembaga pendidikan yang berada di bawah naungannya. d) Mengevaluasi kemampuan guru dalam memenuhi tujuan pembelajaran dan memenuhi tanggung jawab utamanya. e) Mengevaluasi kinerja siswa di sekolah dan memantau hasilnya untuk tujuan akreditasi sekolah. f) Menyusun dan mengevaluasi data tentang evaluasi keberhasilan akademik siswa, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja staf sekolah. g) Mempelajari bagaimana kurikulum, instruksi, bimbingan, dan tujuan pembelajaran siswa diterapkan; dan menilai h) Membantu guru menggunakan hasil penilaian untuk tujuan pembelajaran dan pengajaran pada semua mata pelajaran atau bidang pengembangan yang menjadi bagian. i) Memberikan saran kepada administrator, pendidik, dan anggota staf tentang cara meningkatkan kinerja sesuai dengan hasil evaluasi yang sesuai diinginkan (Hadijaya, 2013).

e. Tujuan, manfaat dan fungsi program pengawasan

Tujuan program pemantauan menjelaskan tujuan kegiatan pemantauan (pembangunan, pemantauan, dan evaluasi SNP) sebagai hasil atau tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan berguna untuk menemukan masalah, hambatan, kelemahan, kesalahan, dan kegagalan dalam suatu

tindakan sebelumnya dan kemudian mencari solusi untuk memperbaikinya.(Hutapea & Thoaha, 2008). Tujuan pengawasan adalah untuk memastikan bahwa semua tugas dilakukan dengan lancar dan efektif sesuai dengan instruksi, rencana, dan perintah; serta menemukan cara memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kegagalan serta mencegah kesalahan yang sama terulang. Tahap implementasi membutuhkan pemantauan. dan administrasi. Ada dua jenis pengawasan: pengawasan secara langsung, di mana pimpinan melakukan pengawasan sendiri; pengawasan tidak langsung, di mana laporan dibuat secara lisan atau tulisan. Laporan dapat dilakukan secara berkala atau insidental tergantung pada kebutuhan dan kondisi yang berubah untuk memastikan kesehatan manajemen.(Amiruddin, 2017).

Keuntungan dari program monitoring digambarkan sebagai keuntungan bagi para pemangku kepentingan, yang termasuk dinas pendidikan kabupaten, kota, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, kepala sekolah, kepala sekolah, dosen, dan guru. (Hutapea & Thoaha, 2008). Dengan mempertimbangkan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 118 tahun 1996 tentang Jabatan Fungsional Pengawas dan Angka Kreditnya, Keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0322/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 38 tahun 1996 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas, dan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor (a) Pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, MI, SLB, SMP, MT, dan SMA/MA Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0322/O/1996 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Jabatan; dan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor (a) Pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai penugasan pada Taman Kanak-Kanak, SD, MI, SLB, SMP, MT, dan SMA/MA. (b) Meningkatkan kualitas instruksi dan pelatihan, serta

meningkatkan hasil prestasi belajar siswa dan upaya mereka untuk mencapai tujuan akademik. Sementara fungsi pertama berkaitan dengan pengawasan akademik, fungsi kedua berkaitan dengan pengawasan manajemen. Supervisi manajerial bertujuan untuk mengembangkan, menilai, mendukung, dan memberi nasihat kepada mereka yang mengelola sekolah atau madrasah. Supervisi akademik melibatkan bimbingan, evaluasi, dukungan, dan peningkatan kapasitas pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Hadijaya, 2013).

Pengawas melakukan pengawasan sebenarnya dilakukan dalam bentuk proses mengawasi atau memantau tindakan suatu organisasi untuk memastikan bahwa semua tugas dilakukan sesuai dengan jadwal . Selain itu, aktivitas ini diharapkan dapat mengawasi kemungkinan kesalahan dalam berbagai hal sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dan pengawas dapat bekerja sama dengan kepala sekolah/madrasah dan guru untuk mencapai keberhasilan tersebut.(Wijaya, Candra, Suhardi, 2023).

3. Kinerja Kepala Madrasah dan Guru

a. Pengertian Kinerja Kepala Madrasah dan Guru

Kinerja dianggap sebagai terjemahan yang paling tepat dari kata "performance" secara konseptual. Menurut Bernardin dan Russel (2010:324), Prestasi merupakan suatu catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama jangka waktu tertentu. Kinerja, pelaksanaan, prestasi, dan penampilan kerja merupakan beberapa dari sekian banyak hal yang dapat diartikan sebagai kinerja. Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu, menurut Khaerul Uman (2010:188). Kinerja adalah "kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", menurut Rucky (Ambarita, Siburian, Situmorang, & Purba, 2009:7).

2014:205), kinerja berkontribusi pada tiga fokus: (1) Penekanan Individu, yang berkontribusi pada kualitas individu pegawai, (2) Penekanan Tugas, yang berkontribusi pada unjuk kerja dalam bidang atau tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan (3) Penekanan Tujuan, yang

berkontribusi pada hasil kerja atau prestasi kerja (Ashlan, Said, 2021).

Beberapa orang percaya bahwa kinerja berarti prestasi kerja atau hasil kerja; namun, makna kinerja mencakup lebih dari hanya hasil kerja, termasuk cara pekerjaan dilakukan. Menurut Robbins dan Judge (2015: 260), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja di tempat kerja mereka sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan mereka. Di sisi lain, Edison (2016: 176) mengatakan bahwa pelaksanaannya merupakan konsekuensi pekerjaan seseorang mengingat prasyarat pekerjaannya. Bangun (2014:231) mencirikan eksekusi sebagai suatu perkumpulan, baik yang bersifat manfaat maupun non-manfaat, yang mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut para ahli di atas, pelaksanaan diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kewajibannya dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Kinerja adalah keseluruhan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam kaitannya dengan pilihan lain, seperti standar, sasaran, sasaran, atau kriteria kerja yang telah ditetapkan dan disepakati (Rivai dan Basri, 2005:14) (Safitri, 2013). Pertunjukan adalah serangkaian tindakan yang menunjukkan hasil pekerjaan seseorang. tanggung jawabnya, yang dilaporkan kepada masyarakat tentang keberhasilan atau kegagalan mereka. (Iskandar, 2013).

Kinerja adalah pendekatan yang diterapkan oleh sebuah organisasi yang berfokus pada laba dan non-profit dan telah beroperasi selama minimal satu minggu. Menurut buku Armstrong dan Baron, kinerja adalah bentuk kebijakan publik yang menggabungkan strategi organisasi, partisipasi konsumen, dan kontribusi ekonomi. Menurut Helfferd, dalam situasi lain, konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai gambaran dari keadaan kinerja total objek dari waktu ke waktu, hasil, atau kinerja yang dipengaruhi oleh aktivitas objek saat menggunakan sumber daya. Melakukan tindakan memiliki makna Islam yang berbeda dari pengertian umum. Islam adalah agama universal yang didasarkan pada Al-Qur'an, yang ajarannya "tidak lekang oleh waktu dan tidak akan pernah ketinggalan zaman". Islam mengajarkan orang untuk mengukur kinerja mereka (Asmike & Sari, 2018).

Dalam surah At Taubah : 105 menjelaskan tentang penilaian kinerja yaitu

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan : “ Mujahid mengatakan bahwa ini merupakan ancaman dari Allah terhadap perintah-Nya, bahwa tindakan mereka akan ditampilkan di depan Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin di masa depan. Ini harus terjadi di hari kiamat. Ini menunjukkan bahwa apa yang dilakukan manusia menentukan semua perbuatan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari tindakan yang dilakukan oleh individu atau lebih dalam suatu organisasi selama periode waktu yang diberikan sesuai dengan pengetahuan dan pertimbangan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Setiap tindakan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT pada akhirnya.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Standar Kepala Madrasah Bab V Pasal 9 menetapkan bahwa calon kepala madrasah harus memiliki lima kompetensi: kepribadian, manajemen, kewirausahaan, pengawasan, dan sosial (PMA. RI, 2014) (Kasim Hijrat, 2022). Sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi madrasah, kepala madrasah bertanggung jawab untuk memimpin, mengatur, mengarahkan, dan membangun kegiatan yang terkait dengan organisasi. Tentu saja, kepala sekolah bertanggung jawab atas kemajuan atau regresi dalam proses pendidikan (Sururi, 2005). Kinerja kepala madrasah merupakan kondisi yang menunjukkan kompetensi seorang kepala madrasah untuk memajukan madrasah dan menyelesaikan tanggung jawabnya terhadap madrasah yang dipimpinnya. Sedangkan Supardi (2013) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kondisi yang menunjukkan

kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan tanggung jawabnya di sekolah dan mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru. (Muspawi, 2021).

Menurut Reeves (1953: 47). Untuk menjadi kepala sekolah yang efektif, "pemimpin tunggal" bukanlah satu-satunya. Sebaliknya, "harapan yang jelas" dan "standard kinerja yang transparan" merupakan cara untuk memimpin. Sekolah yang dibangun menggunakan pendekatan peningkatan kinerja kepala sekolah harus memiliki profil yang didasarkan pada kemandirian, inovasi, dan lingkungan yang mendorong kreativitas, motivasi, dan sikap kritis. Melalui layanan pendidikan yang berkualitas tinggi, sekolah-sekolah yang unggul ini.

Menurut Mulyasa (2007: 103). Selanjutnya, menurut Raynolds (2005: 77), kepala sekolah bukanlah hanya birokrat atau bawahan yang hanya mematuhi perintah atasan mereka; mereka adalah profesional yang harus terus berinovasi untuk kemajuan sekolah. Kepala sekolah sering terlihat tidak berdaya karena berbagai alasan, termasuk kendala internal dan eksternal (Administrator, Jumat 22 Mei 2009).

Kepala sekolah harus mempertimbangkan hal-hal berikut jika mereka ingin meningkatkan kualitas sekolah dan kinerja tenaga kependidikan: a) memiliki visi yang jelas, komitmen yang kuat, dan kemampuan untuk menyampaikan kualitas dan akuntabilitas kepada siswa, guru, dan staf lembaga; b) Mempertimbangkan kebutuhan siswa dan meyakinkan pihak yang membuat keputusan (orang tua, masyarakat, dunia usaha, dll.) bahwa sekolah memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat dan perkembangan zaman. c) Menciptakan tim kerja yang produktif, produktif, dan kreatif. d) Menciptakan mekanisme pengendalian dan evaluasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi (Hadijaya, 2013).

Sesuai Peraturan KEMENPAN RB Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja mengajar (PKG) dimaksudkan untuk menunjukkan kualitas dan kemampuan penguasaan keterampilan mengajar dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Karena itu, secara teratur setiap tahun, kinerja guru dievaluasi. Penilaian ini menilai empat belas kemampuan yang

dimiliki oleh setiap guru (tenaga pendidik) yang mengajar siswa di setiap institusi pendidikan, serta tujuh belas (tujuh belas) kemampuan yang dimiliki oleh guru bimbingan konselor atau konselor. Penilaian juga menilai pelaksanaan tugas tambahan penting yang berkaitan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Untuk menentukan promosi guru dan pengembangan kompetensi karier, sekolah atau madrasah dapat menggunakan penilaian kinerja guru (tenaga pendidik). Penilaian kinerja guru membantu guru mengetahui aspek kinerja yang dinilai. Selain itu, itu juga dapat digunakan sebagai cara untuk menunjukkan keuntungan dan kerugian guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Menurut penilaian Daryanto (2013: 195), kinerja guru diukur berdasarkan tugas dan tanggung jawab pembelajaran, bimbingan, dan tugas tambahan yang terkait dengan fungsi sekolah atau madrasah. Kita dapat mengambil kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang konsisten dan kontiniu adalah bagian penting dari penilaian kinerja guru (Wijaya, candra; Hidayat, 2022).

Keberhasilan dalam mencapai tujuan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk memimpin. Selain itu, dia harus menunjukkan sikap yang ramah, dekat, dan penuh pertimbangan untuk Kepala sekolah harus dapat mempertahankan suasana kerja dan lingkungan sekolah yang baik untuk semua siswa. Dengan demikian, sebagai kepala sekolah, mereka harus memiliki kemampuan untuk mengatur, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap oarng. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan tujuan mereka dengan tujuan organisasi dan individu (Wijaya et al., 2019).

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang pekerja. Ini mencakup apakah karyawan puas dengan pekerjaan mereka, menerima kompensasi yang sesuai, dan memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu. Menurut Metode Mitra, kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ekspektasi kompensasi, momentum, kemampuan, dan tingkat penghargaan dan kepuasan kerja yang dirasakan. (Asmike & Sari, 2018). Dorongan, bakat, kesempatan kerja, dan kemampuan untuk memulai pekerjaan baru. adalah beberapa dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, menurut Mathias dan Jackson (2010:247)(Ashlan, Said, 2021).

Kinerja dipengaruhi oleh banyak variabel, termasuk variabel individu, psikologis, dan organisasi, menurut Gibson dalam Wijono (2018). Lingkungan Norma, nilai, dan sikap penting anggota organisasi diungkapkan melalui sikap, persepsi, perilaku, dan sikap mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh hal ini. Diharapkan organisasi ini setidaknya sedikit membantu orang menyelesaikan masalah mereka dengan menyatukan mereka secara sosial, ekonomi, intelektual, spiritual, dan emosional. Ini menunjukkan pentingnya organisasi. (Harahap et al., 2023).

Dorongan adalah salah satu kegiatan yang dapat mempengaruhi kinerja setiap orang (Zaira Nuhammad Taqwin, gusipanto, 2023) Ada 2 macam hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru: faktor eksternal dan internal. Faktor internal berasal dari individu atau individu dan mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru. Faktor eksternal berasal dari lingkungan luar guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014:43) faktor dari luar yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) gaji yang adil; 2) sarana dan prasarana adalah semua perangkat dan peralatan yang digunakan secara langsung dalam proses pendidikan di sekolah; 3) lingkungan kerja fisik, termasuk pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan; dan 4) gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Gibson dalam Suharsaputra (2010:147), ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, baik internal maupun eksternal. Variabel individu termasuk kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman; variabel organisasi termasuk sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, dan struktur desain pekerjaan; dan variabel psikologi termasuk persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor-faktor tertentu memengaruhi kinerja guru.

Menurut Fatah (2012:132) ada dua komponen yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor pertama adalah faktor kemampuan, yang biasanya dibagi menjadi dua: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (pengetahuan dan kemampuan). Untuk dapat menyelesaikan pendidikan formal, seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut. Minimal, mereka harus memiliki S1 dan dapat mengajar topik yang mereka pahami. Anoraga dalam Ambarita (2014:212-213) menyebutkan beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ini termasuk daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan dan perlindungan, pengetahuan manajemen, lingkungan dan suasana kerja, harapan dan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian, dan kepemimpinan atasan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diungkapkan oleh Veithzal dalam Ambarita (2014:213-214)(Ashlan, Said, 2021).

Menurut Malthis dan Jackson (2009: 82), ada tiga komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan atau seorang guru/pegawai, yaitu: kemampuan mereka, motivasi mereka, dukungan yang mereka terima, dan hubungan mereka dengan perusahaan. Ada tiga factor Menurut Gibson et al. (2008), dalam mempengaruhi kinerja seseorang a) faktor individu (kemampuan, ketrampilan), b) latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang) dan c) faktor psikologis (penilaian diri seseorang).

Mulyasa memberi penjelasan tambahan tentang faktor internal dan eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru. Menurut Mulyasa (2007: 227), ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru: 1) keinginan untuk bekerja; 2) tanggung jawab atas tugas; 3) minat terhadap

tugas; 4) penghargaan untuk tugas; 5) peluang untuk berkembang; 6) perhatian kepala sekolah; 7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; dan 8) MGMP dan KKG; (9) grup diskusi yang dipandu; dan (10) layanan perpustakaan. Surya (2004: 10) juga berbicara tentang hal-hal yang memengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor utama yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja.

Cooper (Zahera dalam Muhlisin, 2010: 31) menyatakan bahwa guru harus memiliki kemampuan untuk merencanakan pengajaran, menulis tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, melihat kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

4) Hubungan dan Komunikasi: Adanya hubungan dan komunikasi di lingkungan sekolah memungkinkan guru untuk mengembangkan kreativitasnya karena memungkinkan interaksi dan respon dari pihak lain di sekolah atas inovasi dan kreativitas. Ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus menjadi kreatif dan inovatif, yang dapat menghasilkan inovasi tidak hanya dalam tugas utama mereka tetapi juga dalam tugas lain. Ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja sekolah, hubungan dan komunikasi yang baik harus dibangun di antara kelompok.

5) Hubungan dengan Masyarakat: Sekolah memiliki hubungan dengan masyarakat dalam bentuk komunikasi eksternal yang dilakukan berdasarkan kesamaan tujuan dan tanggung jawab. Masyarakat adalah kelompok orang yang berusaha menyelenggarakan atau membantu pendidikan. Dalam masyarakat, ada lembaga-lembaga yang mendukung pendidikan, lembaga keagamaan, kepramukaan, politik, sosial, olah raga, dan kesenian, dan juga orang-orang yang mendukung pendidikan di sekolah.

6. Disiplin: Menurut Gie (1972), disiplin adalah keadaan yang teratur di mana anggota organisasi mengikuti aturan yang telah ada dengan senang hati. Disimpulkan bahwa keterampilan dalam ketaatan dan ketepatan terhadap aturan yang dilakukan secara sadar tanpa dorongan atau paksaan dari pihak lain atau dalam keadaan di mana tidak ada pelanggaran langsung atau tidak langsung.

7. Kesejahteraan: Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya, karena seseorang yang lebih bahagia memiliki kemungkinan

yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mulyasa (2002), memenuhi berbagai kebutuhan manusia akan membuat seseorang merasa senang saat melakukan pekerjaan apa pun yang mereka lakukan. 8) Iklim Kerja: Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor sosial, budaya, dan pribadi yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah. Iklim kerja tercermin dalam hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dan guru, antara guru dengan guru yang lain, dan antara guru dan karyawan sekolah. Iklim kerja juga harus menciptakan hubungan dengan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran (Hafidullah et al., 2021).

c. Indikator Kinerja

kinerja menunjukkan kesuksesan suatu organisasi, penting untuk mengevaluasi kualitas tenaga kerja. Keterampilan, upaya, sifat, keadaan, dan kondisi eksternal membentuk kinerja guru. Karyawan menunjukkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Namun, kondisi eksternal menunjukkan seberapa besar kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Ada sejumlah kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja; menurut Castetter (Mulyasa, 2003: 34) ada empat kriteria: karakteristik individu, proses, hasil, dan kombinasi antara karakteristik individu, proses, dan hasil. Ada banyak jenis kemampuan, tetapi dua jenis yang paling umum dikenal sebagai kemampuan intelektual: 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa sesuai dengan kurikulum, serta teknik penyampaian dan evaluasi materi. 2) Kemampuan fisik adalah kemampuan fisik seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban (Daryanto dalam Muhlisin dan Kresnawati, 2010)

. Evaluasi hasil tugas mengevaluasi seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dengan menggunakan sejumlah kriteria (indikator). Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan peristiwa v edccunjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, kemampuan untuk menyesuaikan diri, dan

kepribadian untuk menyelesaikan tugas dengan baik adalah beberapa cara untuk mengukur kualitas kinerja (Sulistiyorini dalam Muhlisin dan Kresnawati, 2010). Karena guru menjalankan pekerjaan profesional, kinerja mereka sangat penting untuk diperhatikan dan dinilai. Ini karena pekerjaan tersebut hanya dapat diselesaikan dengan kemampuan khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas mengajar yang berkualitas. Dalam penelitian ini, kinerja guru diukur melalui empat indikator: (1) kinerja dalam perencanaan pembelajaran; (2) kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran; (3) kinerja dalam penilaian pembelajaran; dan (4) kinerja dalam pengembangan profesi (Hafidullah et al., 2021). Menurut Supardi (2013), Informasi, kemampuan, kerangka pengaturan, unit pengalaman, kapasitas yang wajar, keterampilan, hasil kerja, dan peningkatan merupakan ciri-ciri pelaksanaan instruktur. Sesuai dengan Pedoman Penguatan dan Perubahan Peraturan Pemerintah tentang Perangkat Negara Nomor 16, kemampuan yang diharapkan dalam menentukan presentasi seorang instruktur, khususnya pendidik mata pelajaran, adalah sebagai berikut: (1) membuat program pendidikan pembelajaran untuk satuan pendidikan; (2) membuat prospektus pembelajaran; (3) membuat rencana pelaksanaan pembelajaran; (4) menyelesaikan latihan pembelajaran; (5) membuat instrumen estimasi dan pertanyaan yang sesuai dengan mata pelajaran; dan (6) menilai dan mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran. (Dauhan, 2020).

Dengan mempertimbangkan beberapa indikator kinerja guru di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa beberapa indikator dapat digunakan untuk menilai kualitas kinerja guru. Indikator-indikator ini termasuk merencanakan pengajaran, pelaksanaan dan unjuk kerja pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan tindak lanjut. (N, 2021).

d. Tujuan Kinerja

Untuk mencapai target kinerja, asumsi implementasi individu harus sejalan dengan tujuan hierarki. Sheila J. Costello berpendapat bahwa tujuan dimulai di atas, dan kewajiban mengalir dari bawah ke atas. Orang pertama yang menetapkan visi dan misi organisasi adalah manajemen puncak. Setelah tujuan jangka panjang, tujuan jangka pendek muncul dan kemudian diubah menjadi tujuan tahunan disusun secara bertahap mulai dari tingkat administrasi puncak hingga tujuan jangka panjang seluruh karyawan. Untuk implementasi ini, misalnya, perlu menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, fakultas, jurusan, dan program studi universitas. Mulai dari rektor hingga anggota staf terkecil. Tujuan sebelumnya membentuk tujuan berikutnya. Sementara itu, tanggung jawab diberikan secara berjenjang dari bawah ke atas. (Masnun, 2022).

Dalam bukunya, Rivai (2010: 311) menyatakan bahwa tujuan presentasi adalah sebagai berikut: 1) Menentukan tingkat pencapaian representasi; 2) Memberikan imbalan yang sesuai, seperti perluasan kompensasi mendasar dan dorongan uang; 3) Peningkatan kewajiban perwakilan; 4) Meningkatkan sikap kerja keras; 5) Meningkatkan inspirasi kerja; 6) Menjadi pembeda antara wakil yang satu dengan wakil yang lain; 7) Mengembangkan lebih lanjut hubungan pekerja melalui diskusi kemajuan pekerjaan mereka; dan 8) berfungsi sebagai sumber.

e. Manfaat Kinerja

Kinerja memiliki beberapa manfaat: 1) Meningkatkan prestasi kerja memberi pimpinan dan karyawan umpan balik yang memungkinkan mereka untuk memperbaiki pekerjaan mereka. 2) Memberikan peluang bisnis yang adil – pelaksanaan yang tepat dapat menjamin bahwa pekerja mempunyai potensi peluang kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka dan peluang untuk persiapan dan kemajuan. 3) Perwakilan berkapasitas rendah dibedakan berdasarkan pelaksanaannya, yang memungkinkan proyek persiapan untuk bekerja sesuai kapasitas mereka. 4) Perubahan gaji: Evaluasi dapat digunakan oleh para perintis untuk memutuskan apakah remunerasi harus ditingkatkan atau tidak, dll. 5) Pilihan untuk menaikkan

dan menurunkan peringkat: Pilihan mengenai pelaksanaan dapat digunakan sebagai alasan untuk menaikkan atau menurunkan peringkat pekerja. 6) Tentukan kesalahan dalam rencana kerja: Penampilan yang tidak bersemangat mungkin menunjukkan kesalahan dalam rencana kerja, yang bisa saja terjadi ditemukan melalui penilaian kinerja. 7) Menilai prosedur. Menurut Sedarmayanti (2010) (Ainnisya, 2018).

Menurut Rivai (2013: 315) Dalam bukunya, keuntungan kinerja umumnya adalah sebagai berikut: a) Mencakup peningkatan prestasi karyawan melalui kegiatan yang meningkatkan prestasi mereka; b) Berkontribusi pada keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan, dan penurunan pangkat secara keseluruhan; dan c) Perbaikan kinerja, Pelatihan dan umpan balik sumber daya manusia, dan d) Prestasi yang baik atau buruk di seluruh organisasi menunjukkan seberapa baik sumber daya manusia berfungsi..

4. Motivasi Kepala Madrasah dan Guru

a. Pengertian Motivasi Kepala Madrasah dan Guru

Mc. Donald Motivasi didefinisikan sebagai penyesuaian energi dalam diri individu (individu) yang ditunjukkan dengan berkembangnya sentimen dan respon untuk mencapai tujuan (Oemar Hamalik, 2001: 158). Meskipun demikian, Djamarah (2008: 148) mengatakan inspirasi dicirikan sebagai penyesuaian energi dalam diri individu yang ditunjukkan dengan berkembangnya sentimen dan respons untuk mencapai tujuan. Perubahan energi ini harus terlihat dalam tugas-tugas proaktif. Karena mereka mempunyai alasan, seseorang mempunyai kekuatan untuk melakukan hal tersebut mencapai tujuan aktivitasnya. (Bunyamin & Faujiah, 2014).
<https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v1i2.349>

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak. (Mangkunegara, 2013). Meskipun demikian, Sutrisno (2016) menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam kegiatan yang berkaitan

dengan tujuan mereka di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2010), ini bukan perasaan kepuasan yang terkait dengan hasil pekerjaan; sebaliknya, ini merupakan perasaan siap dan ingin bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. (Ainnisya, 2018).

Motivasi adalah sangat mungkin dan merupakan bagian dari psikologi manusia. Menambang (Lunenburg): Menurut Ornstein (2000, hlm. 88), motivasi adalah proses dalam diri seseorang yang mendorong tindakan dan mengarahkannya ke arah yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Seseorang, termasuk guru, tidak akan bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang tidak memuaskan jika tidak memiliki motivasi kerja. Motivasi adalah apa yang memotivasi seseorang untuk mengambil tindakan dalam hidupnya. Menurut Sardiman (2010), motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau bertindak dengan cara tertentu. "Inspirasi adalah segala sesuatu yang memengaruhi perilaku dalam mencari hasil tertentu," kata Lussier dan Achua (2010, hal. 79). Inspirasi adalah perasaan yang mendorong dan mengawali, menurut Siagian (2012, p. 142). Dibutuhkan jiwa yang kokoh. (Amalda & Prasajo, 2018) . <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515> Dari Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan yang ada dalam seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mencapai keinginannya.

Kepala madrasah harus mempunyai motivasi yang tinggi sebagai motivator bagi tenaga pendidik ,tenaga kependidikan dan siswa dalam meningkatkan mutu untuk kemajuan madrasah (Amin, 2021). Menurut Sofian dan Uno (2003), motivasi pendidik merupakan prosedur yang digunakan oleh tenaga pendidik dalam memastikan bahwa tindakannya benar-benar ditujukan dalam meraih keberhasilan yang diinginkan. (Amalda & Prasajo, 2018).

Sumber motivasi kepala madrasah dan guru dapat berasal dari dalam atau luar mereka sendiri. Motivasi kerja kepala madrasah dan guru adalah perasaan spontan seseorang untuk melakukan upaya sekuat mungkin untuk mencapai tujuan hierarkis dan dipengaruhi oleh kapasitas bisnis untuk mengatasi masalah individu. Dukungan ini akan membantu menggerakkan Anda dan mengajak Anda menyelesaikan pekerjaan

selengkap mungkin untuk mencapai kinerja pekerjaan yang lebih baik. (Komar et al., 2020) Dari pengertian di atas, cenderung ada anggapan bahwa inspirasi kerja seorang instruktur dapat dianggap sebagai suatu kekuatan atau dukungan yang datang dari dalam diri maupun dari luar pendidik. Dorongan ini mendorong Anda untuk mengambil tindakan dan menyelesaikan tugas sebanyak mungkin, yang membuat Anda lebih baik di tempat kerja. Sebagai contoh, Alqur'an mengatakan bahwa motivasi dan segala sesuatu yang indah di dunia ini diciptakan oleh Allah SWT. Kita dapat menggunakan ini sebagai inspirasi untuk diri kita sendiri. Jika kita memiliki orang yang kita sayangi di dunia ini, kita akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik. Dalam ayat 111 dari surah At-Taubah, Allah mengatakan:

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ
 وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي
 سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ
 حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ
 أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمْ
 الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.

Seperti yang disebutkan di atas, semakin kita mengerjakan pameran kita sebaik dan selengkap yang diharapkan, semakin pasti imbalan yang kita peroleh atas usaha kita. Sebagaimana menurut Muhammad bin Ka'b Al-Qurazi, Abdullah bin Rawwahah r.a. pernah menceritakan kepada Nabi Muhammad SAW. malam Aqabah, "Berikan syarat kepada Penguasamu dan dirimu sendiri sesuai keinginanmu." Rasulullah SAW. menjawab, "Aku memberi syarat pada Tuanku, biarlah kamu mencintai-Nya dan tidak mempersekutukan-Nya. Terlebih lagi, aku memberi syarat pada diriku sendiri, biarlah kamu "Kami tidak akan mundur dan tidak akan meninggalkan, jual beli yang menguntungkan," kata mereka. Allah kemudian berkata, "Sesungguhnya Dia telah membeli diri orang." (At-Taubah: 111).(Nabila et al., 2021)

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh berbagai hal. Motivasi yang ada pada seseorang bukanlah ukuran independen. Interaksi dalam diri seseorang membentuk motivasi mereka sendiri. Ada dua komponen yang mempengaruhi motivasi, menurut Sutrisno (2016): pertama, faktor interpersonal antara keinginan untuk berkuasa dan keinginan untuk bertahan hidup. Faktor Eksternal: Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, pengawasan yang sesuai, keamanan kerja, status dan tanggung jawab, dan pengaturan yang fleksibel adalah beberapa faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Sunyoto (2012), ada sejumlah variabel yang memengaruhi motivasi. Ini termasuk promosi, prestasi, pekerjaan, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan kesuksesan dalam pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2018), beberapa faktor yang menunjukkan motivasi kerja termasuk kerja keras dan fokus pada masa depan. (Sandhi Fialy Harahap, 2020).

Menurut Herzberg, ada dua elemen yang diperlukan yang mempengaruhi orang dalam melakukan pekerjaannya. a) Faktor perawatan berkaitan dengan sifat seseorang yang akan keberhasilan kenyamanan tubuh kita. Menurut Herzberg, kebutuhan kesehatan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Misalnya, orang yang lapar akan makan, lalu mereka akan lapar lagi, dan begitu seterusnya. Gaji, kondisi kerja fisik,

kepastian kerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan berbagai manfaat lainnya adalah beberapa faktor pemeliharaan ini. Ketidakpuasan dan absensi karyawan dapat muncul sebagai akibat dari ketiadaan faktor-faktor tersebut, yang bahkan dapat menyebabkan keluarnya banyak karyawan. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan kerja bawahan dapat ditingkatkan. b) faktor pendorong, berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini adalah perasaan ideal untuk menyelesaikan tugas. Faktor motivasi ini terkait dengan penghargaan terhadap individu yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan.

Higiene juga menyebutkan bahwa ada dua factor yang mempengaruhi motivasi seseorang yakni: Prestasi atau keberhasilan pelaksanaan, penghargaan atau pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab atau tanggung jawab yang dipercayakan, dan kemajuan atau pengembangan potensi seseorang adalah motivasi utama. Seri ini menjelaskan bagaimana seseorang berhubungan dengan apa yang mereka miliki. dia lakukan (kandungan kerja), yaitu kandungan kerja pada pekerjaan yang dia lakukan. (Candra Wijaya & Rifa'i, 2016).

Factor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dapat juga berupa factor dari dalam yang terdiri dari tingkah laku, bakat, inteligensia, dorongan, dan karakter; suasana kerja atau tempat kerja; keduanya dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam lingkungan dan situasi ini, prinsip, norma, sikap, dan kebiasaan kerja yang baik dan tinggi diterapkan. Dalam istilah yang lebih umum, istilah "budaya organisasi" mengacu pada nilai-nilai yang dianut, sikap yang dimiliki, kebiasaan yang ditampilkan, dan tindakan yang ditunjukkan oleh setiap anggota staf. nilai, pandangan, dan suasana kerja atau tempat kerja; keduanya dianggap dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam lingkungan dan situasi ini, prinsip, norma, sikap, dan kebiasaan kerja yang baik dan tinggi diterapkan. Budaya organisasi lebih dikenal dengan nilai-nilai ini. Nilai, sikap, dan kebiasaan organisasi dapat diidentifikasi sebagai budaya organisasi. Dalam budaya organisasi, nilai-

nilai utama organisasi harus dimiliki dan diterapkan secara bersamaan. Semakin banyak anggota yang mendukung nilai-nilai organisasi, semakin kuat budayanya. Kepala sekolah/madrasah dan guru yang sangat bersemangat akan berusaha keras untuk mengatasi masalah apa pun. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi kepala madrasah dan guru secara langsung. Berdasarkan uraian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja kepala madrasah dan guru (Wijaya, Candra, Ojak, 2017). Menurut banyak pendapat, motivasi kerja merupakan dorongan bagi pendidik untuk melakukan pekerjaan keseharian dengan baik. Motivasi ini ditunjukkan oleh keinginan untuk bekerja dengan baik, ingin mendapat penghargaan, bertanggung jawab, ingin maju, keinginan untuk berkembang, dan keinginan untuk bekerja sama (Ramli, 2023).

c. Jenis-Jenis Motivasi

Mengenai jenis motivasi, Djamarah (2008: 159-151) dan Sardiman (2000: 87-89) membaginya menjadi dua bagian: (1) inspirasi alam dan (2) inspirasi luar. Inspirasi ini datang dari dalam diri setiap individu yang saat ini mempunyai kecenderungan untuk melakukan suatu gerakan sendiri. Misalnya, seorang siswa melakukan komitmennya sebagai siswa dengan bebas, tanpa kursus atau ketegangan, dan (2) kemampuan inspirasi lahiriah karena ada dorongan dari luar. Jika orang tua meminta atau memberikan fasilitas atau sarana lain kepada seorang siswa, mereka akan bersemangat untuk belajar, meskipun motivasi ini masih diperlukan. Jenis motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu 1). Dengan motivasi yang kuat, pemimpin memberikan hadiah kepada staf yang berprestasi. (Komar et al., 2020).

Secara umum, motivasi dapat dibagi menjadi dua macam: yang berasal dari dalam diri seseorang, dikenal sebagai "motivasi intrinsik", dan yang berasal dari luar seseorang, dikenal sebagai "motivasi ekstrinsik". a) Motivasi Intrinsik: merupakan motivasi yang aktif atau berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar. karena dorongan untuk bergerak sudah ada di dalam setiap orang. Jika seseorang memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, dia secara sadar akan melakukan sesuatu yang tidak memerlukan

motivasi dari luar. Motivasi instrinsik sangat penting untuk aktivitas belajar, mengajar dan meningkatkan mutu pendidikan bagi siapa saja yang mau seperti kepala sekolah/madrasah, pengawas, guru maupun siswa., terutama belajar sendiri. Jika seseorang tidak memiliki motivasi instrinsik, sulit untuk melakukan aktivitas apapun secara konsisten. Memenuhi kebutuhan seseorang dan mendorong mereka untuk belajar adalah apa yang disebut motivasi. Akibatnya, minat adalah kesadaran seseorang bahwa suatu objek, masalah, atau keadaan terkait dengan dirinya sendiri. b) Motivasi Ekstrinsik: Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena dorongan dari luar. Ini tidak berarti motivasi yang tidak diperlukan atau buruk untuk pendidikan. motivasi ekstrinsik dari luar dapat berupa imbalan atau hadiah berupa pujian, penghargaan, uang, atau barang tertentu. Selain itu melakukan suatu kegiatan dengan maksud menghindari hukuman juga termasuk dalam motivasi ekstrinsik (Fithri Ajhuri, 2021).

d. Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2018), Ada beberapa tanda motivasi untuk bekerja, seperti kerja keras, orientasi pada masa depan, standar tinggi, orientasi pada tugas dan tujuan, ketekunan, perjuangan untuk kemajuan, dan bagaimana Anda menggunakan waktu Anda. Motivasi adalah kekuatan, tetapi tidak substansial, menurut Syamsudin (1990:40). Namun, dengan mengidentifikasi beberapa indikator dengan istilah tertentu, observasi dapat dilakukan. Penulis mengutip pendapat beberapa ahli bahwa ada delapan kategori indikator motivasi: 1) Kemampuan Anda untuk mengalokasikan waktu untuk melakukan suatu aktivitas secara efektif dan efisien dikenal sebagai durasi aktivitas. 2) Frekuensi Aktivitas: Seberapa sering suatu aktivitas dilakukan dalam waktu tertentu. 3) Ketekunan, yang mencakup ketekunan dan konsistensi, dalam mencapai tujuan kegiatan. Hal ini membantu siswa memahami dan memahami tujuan kegiatan. Siswa akan lebih tertarik untuk belajar. (Bunyamin & Faujiah, 2014).

Meskipun tidak nyata, motivasi adalah kekuatan. Salah satu hal yang dapat kita lakukan ialah mengidentifikasi beberapa indikator dari motivasi dalam istilah tertentu, seperti: a) Durasi (jumlah waktu yang dapat dia habiskan untuk melakukan kegiatan b) Frekuensi (jumlah kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu c) Persistensinya (ketepatan dan kelekatan) pada tujuan kegiatan d) Ketabahan, keuletan, dan kemampuan untuk menghadapi hambatan dan hambatan untuk mencapai tujuan e) Devosi (pengabdian) dan pengorbanan (uang, tenaga, pikiran, bahkan jiwanya atau nyawanya) untuk mencapai (berapa banyak, apakah itu memadai, apakah itu memuaskan g) Sikapnya terhadap sasaran kegiatan (suka atau tidak suka—positif atau negatif). Dengan mempertimbangkan indikator-indikator tersebut, berbagai pendekatan. Ada beberapa pendekatan dan pengukuran yang dapat digunakan dari indikator-indikator di atas, seperti lain: 1) tes tindakan (performance test) yang melibatkan observasi 2) kuesioner dan inventaris 3) menulis bebas dan 4) tes prestasi dan skala sikap. Dalam bukunya "Perilaku Organisasi", Stephen P. Robbins menggambarkan motivasi sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Suatu keadaan internal yang melibatkan hasil-hasil tertentu tampak menarik disebut sebagai kebutuhan. Dorongan dipicu oleh kebutuhan yang dipenuhi. motivasi internal seseorang. Dorongan ini mendorong orang untuk mencari sesuatu untuk dilakukan (Nur, 2017).

e. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi sangat penting karena akan memberikan pengaruh dan kekuatan untuk kegiatan tersebut. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh tujuan: semakin besar dan signifikan suatu tujuan, semakin kuat motivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Bagian-bagian ini saling berhubungan dan membentuk suatu kesatuan yang disebut proses motivasi. Tiga langkah membentuk proses motivasi: a) Ketegangan atau ketegangan muncul dalam kondisi yang disebabkan oleh tenaga pendorong (desakan, motif, kebutuhan, dan keinginan). b) Berlangsungnya kegiatan atau tingkah laku yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan yang akan mengurangi

atau menghilangkan ketegangan. c) Pencapaian tujuan dan pengurangan atau penghilangan ketegangan. Motivasi sendiri memiliki dua fungsi: mengarahkan (fungsi arah) dan mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (fungsi mengaktifkan dan meningkatkan). Motivasi memainkan peran dalam mengarahkan kegiatan. Ini dapat mendekatkan atau menjauhkan seseorang dari tujuan yang akan dicapai. Motivasi berfungsi untuk mendekatkan (approach motivation) jika suatu sasaran atau tujuan adalah sesuatu yang diinginkan seseorang, dan menjauhi (avoidance motivation) jika sasaran atau tujuan tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan. Karena kondisi motivasi sangat kompleks, mungkin terjadi bahwa motivasi mempunyai peran ganda, yaitu mendekatkan sekaligus menjauhi. Selain yang telah disebutkan di atas, motivasi juga berfungsi untuk mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Jika seseorang memiliki motivasi yang besar dan kuat, mereka akan melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, terarah, dan penuh semangat. Sebaliknya, jika motivasinya kecil dan lemah, mereka akan melakukan suatu kegiatan dengan sungguh-sungguh, terarah, dan penuh semangat, sehingga kemungkinan berhasil lebih kecil (Fithri Ajhuri, 2021).

Sardiman (2001: 83) menyatakan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Menggerakkan individu untuk beraktivitas, ibarat dorongan atau mesin utama yang mengeluarkan energi.
2. Tentukan arah kemajuan, khususnya tujuan yang ingin dicapai.
3. Memilih aktivitas, khususnya mencari tahu bagaimana aktivitas harus mencapai tujuan, dengan menyimpan aktivitas yang tidak bermanfaat.

Kemampuan persuasif motivasi dicirikan sebagai berikut:

- a. Memberdayakan individu untuk bertindak.
- b. Memutuskan arah kegiatan, khususnya terhadap suatu tujuan atau cita-cita, menghindarkan seseorang dari menyimpang dari cara yang harus ditempuh untuk mencapainya.
- c. Pilih suatu aktivitas.

f. Tujuan Motivasi

Pendidik dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup peserta didik, khususnya dalam hal pembelajaran. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi (1) melakukan latihan belajar untuk mencapai prestasi yang diantisipasi, (2) memuaskan orang lain, dan (3) mengatasi masalah. Inspirasi, dalam situasi ini, memainkan peranan penting dalam latihan individu. Latihan individu harus menjadi kekuatan yang harus dicapai untuk mencapai hasil yang sukses, dan upaya harus dilakukan untuk mengembangkannya. Dalam pengertian ini, inspirasi dicirikan sebagai suatu karya yang menimbulkan keadaan dan kondisi yang memberdayakan manusia untuk melakukan hal-hal yang mampu mereka lakukan (Bunyamin dan Faujiah, 2014). Ada beberapa tujuan yang inspiratif, seperti dikemukakan Hasibuan (2010:97), yaitu: 1) Meningkatkan semangat dan semangat bekerja; 2) Meningkatkan semangat dan kepuasan perwakilan; 3) Meningkatkan efisiensi kerja; dan 4) Menjaga ketabahan dan tanggung jawab perwakilan. (Kurniasari, 2018).

Ada beberapa tujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau pegawai, termasuk: 1) meningkatkan gairah dan semangat kerja; 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja; 3) meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi absensi; 4) menciptakan lingkungan kerja yang baik; dan 5) meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan atau pegawai terhadap pekerjaan mereka (Ramli, 2023).

g. Manfaat Motivasi

Motivasi adalah penting dalam mencapai tujuan. Untuk memastikan bahwa pendidikan berjalan lancar dan mencapai tujuan, motivasi kerja sangat penting. Berdasarkan pengalaman penulis, motivasi kerja sangat penting karena memiliki manfaat berikut: 1). Guru menjadi lebih tekun dalam pekerjaannya, melakukan tugas dengan cermat dan teliti, dan memiliki kesabaran untuk menyelesaikan tugas walaupun membutuhkan waktu yang lama. 2). Suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif untuk kegiatan pembelajaran ketika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penulis yakin bahwa ini akan membantu guru menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan dengan hasil yang baik. 3) Disiplin adalah cara

bagi guru untuk berhasil dalam pekerjaan, mempertahankan prestasi kerja, dan bersaing secara atletik. (Simarmata, 2014).

Motivasi sangat bermanfaat bagi pengawas madrasah untuk dapat meningkatkan kinerja kepala madrasah dan guru, dengan adanya motivasi dunia pendidikan akan dapat meningkatkan mutu pendidikan di lembaganya. Motivasi sangat diperlukan untuk mengsucceskan masa depan menjadi lebih baik bagi semua orang (Fithri Ajhuri, 2021). Karena motivasi kerja sangat penting untuk kelangsungan hidup instruktur profesional, mereka harus memiliki motivasi kerja yang kuat untuk memenuhi tanggung jawabnya secara maksimal, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan standar pendidikan. Untuk menjadi guru profesional, Anda harus berani, bersemangat, bertanggung jawab, dan disiplin (Wafiroh, 2017).

B. Hasil Penelitian Relevan

Penelitian tentang manajemen strategi hanya berbicara tentang meningkatkan kinerja guru di sekolah. Namun, penelitian lebih lanjut harus dilakukan mengenai aspek yang belum terungkap dari manajemen strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru di lembaga pendidikan. Ini akan membantu meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Selain itu, penelitian sebelumnya disajikan dan diuraikan dengan tujuan sebagai bahan rujukan dan untuk membantu perbandingan antara peneliti yang akan datang dan peneliti sebelumnya. Untuk mengetahui nilai-nilai penelitian ini, peneliti akan membahas penelitian sebelumnya dan membandingkannya. Nilai-nilai ini diuraikan dalam tabel berikut.:

UNIVERSITAS SEKELoa TERBUKA
SUMATERA UTARA MELIHAN

Tabel 2.1. Penelitian Relevan

No	Nama	Judul	Metode	Hasil penelitian	Perbedaan	Jurnal
1.	Tajerian Hasan1, Djailani AR2, Rusli Yusuf3	Kinerja Pengawas Dalam Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Pada MAN Janarata Kabupaten Bener Meriah	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif	Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Pengawas sekolah memainkan peran penting dalam membantu kepala sekolah meningkatkan kinerja dan meningkatkan kualitas sekolah. Untuk keberhasilan pelaksanaan tugas, supervisor dan guru harus dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik. Sinergi antara guru, kepala sekolah, dan pengawas pendidikan menentukan keberhasilan pendidikan. (Sesuai dengan	Penelitian pertama menunjukkan bahwa program pengawas sekolah, motivasi, dan disiplin dapat membantu kepala sekolah lebih baik. Penelitian kedua mungkin lebih menekankan strategi manajemen yang digunakan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dan kepala sekolah.	Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012 – Sinta 4

				tujuan awal)		
2.	Irvan Ismail	Kinerja Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Madrasah Di Kabupaten Gorontalo	Metode penelitian menggunakan metode pendekatan kualitatif.	Penelitian ini memberikan gambaran tentang kinerja pengawas madrasah di Kabupaten Gorontalo dan bagaimana hal itu berdampak pada kompetensi guru.	Penelitian "Kinerja Pengawas Madrasah" lebih berfokus pada evaluasi kinerja pengawas madrasah dan bagaimana hal itu berdampak pada kompetensi guru di Kabupaten Gorontalo. Di sisi lain, penelitian tentang strategi manajemen pengawas madrasah lebih fokus pada metode yang digunakan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru.	Jurnal Ilmiah AL-Jauhari (JIAJ) Volume 1 No 1, Edisi Desember 2016 Sinta 4
3.	Sutinah	Penigkatan Kinerja	Metode yang	Studi ini menekankan peran	Penelitian yang diterbitkan	Jurnal

		<p>Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dan Swasta Di Kota Jayapura Melalui Fungsi Pengawasan Pengawas</p>	<p>digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan psikologis dan pendekatan paedagogik,</p>	<p>pengawas dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah Ibtidaiyah dan menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah di sekolah negeri dan swasta. Penelitian menunjukkan bahwa pengawas harus memiliki pengetahuan, perspektif, dan keterampilan dalam bidang manajemen dan leadership untuk membantu kepala madrasah mengelola sumber daya mereka secara efektif dan efisien.</p>	<p>oleh Sutinah dalam Jurnal Pendidikan Indonesia berfokus pada peran fungsi pengawasan pengawas dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah di Kota Jayapura. Penelitian ini menyoroti peran pengawas dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah Ibtidaiyah dan menawarkan solusi untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah baik di sekolah negeri maupun swasta. Sementara itu, penelitian tentang strategi manajemen yang diterapkan oleh pengawas madrasah untuk</p>	<p>Pendidikan Indonesia p-ISSN : 2745-7141 e-ISSN : 2746-1920 Vol. 4 No. 01 Januari 2023 Sinta 2</p>
--	--	---	--	---	--	--

					meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah lebih berfokus pada strategi manajemen yang diterapkan oleh pengawas madrasah.	
4.	Nurjannah	Strategi Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Metode pendekatan deskriptif kualitatif	Hasil menunjukkan bahwa Bagaimana Pengawas Pendidikan Agama Islam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Dengan Cara-cara Berikut: Memberikan dan mengembangkan prasarana madrasah, termasuk di daerah bencana, terpencil, dan tertinggal; memanfaatkan teknologi informasi untuk pengelolaan dan kegiatan belajar-mengajar; memberikan	Salah satu perbedaan antara penelitian "Strategi Pengawas Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" dan penelitian "Manajemen Strategi Pengawas Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan Guru" adalah bahwa penelitian pertama lebih berfokus pada strategi yang digunakan oleh pengawas madrasah untuk	al-allam jurnal pendidikan http://ejournal.kopertais4.or.id/mad-ura/index.php/alallam/about/contact E-ISSN : 2503 - 3603 ; P-ISSN: 2723-7559

			<p>bantuan yang lebih baik untuk madrasah; meningkatkan kurikulum dan bahan ajar; dan meningkatkan partisipasi masyarakat dan bantuan luar negeri..</p>	<p>meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menekankan peran penting yang dimainkan oleh pengawas madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sementara itu, penelitian "Manajemen Strategi Pengawas Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kepala Madrasah dan Guru" lebih berfokus pada strategi manajemen yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru. Penelitian ini menyoroti elemen pembinaan kinerja guru,</p>	
--	--	--	---	---	--

					pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin kinerja guru, dan pemberian motivasi sebagai strategi kepala madrasah.	
5.	Deby Yanty Tangahu, Delmus Puneri Salim, dan Muh. Idris	Fungsi Pengawasan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri dan Swasta Di Kota Bitung.	metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan psikologis dan pendekatan paedagogik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi pengawasan dalam perencanaan madrasah dapat meningkatkan kinerja kepala madrasah di madrasah negeri dan swasta di Kota Bitung; namun, proses pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan. Sistem evaluasi dan standar yang digunakan untuk menilai kinerja termasuk menyelesaikan pelajaran pada waktunya,	Penelitian ini lebih berfokus pada fungsi pengawasan madrasah dalam meningkatkan kinerja kepala madrasah. Di sisi lain, penelitian tentang manajemen strategi yang dapat digunakan oleh pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru dan kepala madrasah mungkin lebih menitikberatkan pada strategi manajemen yang dapat digunakan oleh	Journal of Islamic Education Policy Vol. 5 No. 2 Juli - Desember 2020 Sinta 5

				<p>menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja, menunjukkan inisiatif dan kreatifitas, dan memenuhi atau melampaui target capaian yang ditetapkan setiap semester atau tahunan. Selain itu, pengawas madrasah harus memiliki kemampuan untuk mencari dan menggunakan kaidah keilmuan untuk menyelesaikan masalah dan tantangan.</p>	<p>pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

Analisis tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari banyak riset sebelumnya yang sesuai dengan riset ini, belum ada riset yang berfokus pada manajemen strategi pengawas madrasah untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kepala madrasah dan guru di lembaga pendidikan. Selanjutnya, ada dua perbedaan dalam riset ini: manajemen strategi pengawas madrasah tidak dibahas dalam penelitian ini dan manajemen strategi pengawas madrasah tidak dibahas dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN



UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA
UTARA MEDAN