

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, D. R., Mu'izzuddin, M., & Febriani, I. S. (2023). Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMAIT Bait Et-Tauhid Dalam Perspektif Al-Qur'an. *BenchmarkingL Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 07(02), 44–56.
- Ahadiat, A. (2010). *Manajemen Strategik: Tinjauan Teoritikal Multiperspektif*. Pusat Penerbitan Lembaga Penelitian Universitas Lampung.
- Amin, M. B. (2019). *TIK & Aplikasi Komputer Manajemen Pendidikan Islam* (Mulyadi (ed.)). IAIAN Madura Press.
- An'ars, M. G., Damayanti, & Kurniawan, A. (2022). Sistem Informasi Manajemen Berbasis Key Performance Indicator (KPI) dalam Mengukur Kinerja Guru. *JDMSI: Jurnal Data Mining Dan Sistem Informasi*, 3(1), 8–18. <https://doi.org/10.33365/jdmsi.v3i1.1940>
- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5295–5301. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2918>
- Anhar. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*. Kencana.
- Arif, K. M. (2021). Strategi Membangun Sdm Yang Kompetitif, Berkarakter Dan Unggul Menghadapi Era Disrupsi. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i1.1300>
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26–35. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Armada. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Guru dengan Menggunakan Media Pembelajaran di SD Bukit Mulie. *JJP: Jurnal Jendela Pendidikan*, 3(04), 411–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.57008/jjp.v3i04.593>
- Arrosit, A. M. M. (2021). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Ma Maarif Al-Falah Ngrayun Ponorogo)*. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021a). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Penerbit Yayasan Barcode.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021b). *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yayasan Barcode.
- Aslamiah, Pratiwi, D. A., & Agusta, A. R. (2022). *Pengelolaan Kelas* (A. Suriansyah (ed.)). PT. Rajagrafindo Persada.

- Astagini, R. A., Nadifah, N. I., & Luwihta, A. D. (2022). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 32–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.198>
- Budiana, I. (2021). Menjadi guru profesional di era digital. *JIEBAR: Journal of Islamic Education Basic and Applied Research*, 02(3), 144–161. <https://doi.org/10.33853/jiebar.v2i2>
- D, H., & Julkifli. (2021). Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dan Supervisor Di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 10(2), 38–45.
- Das, W. H., & Halik, A. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Devi, B., Khandelwal, B., & Das, M. (2017). *Application of Bandura's Social Cognitive Theory in the Technology Enhanced, Blended Learning Environment*. 3(1), 721–724.
- Devita, D. M. (2016). *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Pembinaan Kinerja Guru Di Mts. Negeri Meranti Kabupaten Asahan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edukasi Nonformal*, 3(1), 149–158. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/4009/1491>
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional. (2011). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Diwyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, M., & Nelliraharti. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Jibril (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Djunaid, A., Iqbal, M., & Nasution, A. H. (2023). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi MIN 1 Kolaka dan MI Nurul Iman Pomalaa). *JKS: Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(5), 415–424. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>
- Fahmi, M. I., & Sutrisno. (2023). Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Madrasah Diniyah. *Ats-Tsaqofi: Jurnal Pendidikan Dan Manajemen Islam*, 5(2), 21–29.
- Fahrudin, Ansari, & Ichsan, A. S. (2021). Pembelajaran Konvensional dan Kritis Kreatif dalam Perspektif Pendidikan Islam. *Hikmah1*, 18(1), 64–80.
- Faridah, S., Djatmika, E. T., & Utaya, S. (2020). Kompetensi Profesional dan Pedagogik Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(9), 1359.

<https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i9.14059>

- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru dalam Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 01(01), 20–29. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v3i1.732>
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Principal Leadership Management. *JIEM: Journal of Islamic Education Management*, 5(2), 178–185. <http://syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/jiem>
- Fauzi, M. I. F. (2020). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan. *Jurnal Al-Rabwab*, XIV(2), 90–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.55799/jalr.v14i02.46>
- Fauzia Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Fearnley, M. R., & Amora, J. (2020). Learning Management System Adoption in Higher Education Using the Extended Technology Acceptance Model. *IAFOR: Journal of Education-Technology in Education*, 8(2), 89–106.
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., Jonata, Mashudi, I., Hasanah, N., Maharani, A., Ambarwati, K., Noflidaputri, R., Nuryami, & Waris, L. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Y. Novita (ed.); Issue Maret). PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Fitriawan, R., Nadriati, S., & Muharmi, Y. (2021). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web di SMP Negeri 3 Kempas. *Jurnal Pustaka AI: Pusat Akses Kajian Teknologi Artificial Intelligence*, 1(1), 7–13.
- Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurmanis Baja: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Baja*, 2(02), 104–105. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1208>
- Guntoro. (2020). Supervisi Pengawas Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Stimulus Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64–77.
- Hadi, A., Asrori, & Rusman. (2021). *Penelitian Kualitatif: Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*. CV. Pena Persada.
- Hafiza, K. (2019). *Manajerial Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Stabat dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 6(1), 77–87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 168.

<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3764>

- Hapsari, A. T. (2023). Implementasi Metode Technique for Order Preference By Similarity To Ideal Solution (Topsis) Dalam Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 2(4), 76–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jtmei.v2i4.2960>
- Hartinah, S., Arbaini, W., Asril, & Hamengkubuwono. (2020). Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MTs N 01 Kepahiang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 5–24. <https://doi.org/10.30868/im.v3i02.839>
- Huda, M. (2022). Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01), 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>
- Huda, N. (2017). Manajemen Pengembangan Kurikulum. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 52–75. <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v1i2.113>
- Iqbal, M. (2020). *Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah Tebing Tinggi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Juhji, J., Syafe', Z., & Gunawan, A. (2020). Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 172–186. <http://jurnal.staiannawawi.com/index.php/At-Tarbiyat/article/view/219>
- Kemendikbud, T. P. P. B. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Kusumadewi, S. D., Puspitaloka, D., Juniyanti, L., Rahman, M. M., Purnomo, H., Tarigan, C. S. D., & Siregar, I. Z. (2024). *Modul Aplikasi Analisis Jaringan Sosial dan Analisis Data Kualitatif 2023: NVivo, Kumu, Ucinet dan NetDraw*. Cifor.
- Lumbangaol, S. K., Nababan, E. B., & Lydia, M. S. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Selama Pembelajaran Daring menggunakan Metode Vikor. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 6(2), 1153–1158. <https://doi.org/10.30865/mib.v6i2.3798>
- Mamik. (2015). Metodologi Kualitatif. In M. Choiroel Anwar (Ed.), *Penerbit Zifatama Publisher*. Zifatama Publisher.
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 1(3), 76–81. <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>

- Maryani, D., Cholidah, N., Retno, A. C., & Murtiyasa, B. (2024). Principal ' s Leadership of School in Empowering Computer-Based Teachers at SD Surakarta. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 9(1), 514–527.
- Mayasari, A., Supriani, Y., & Arifudin, O. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Akademik Berbasis Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran di SMK. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 340–345. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.277>
- Menzli, L. J., Smirani, L. K., Boulahia, J. A., & Hadjouni, M. (2022). Investigation of open educational resources adoption in higher education using Rogers' diffusion of innovation theory. *Heliyon*, 8(7), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09885>
- Muflikha, & Haryanto, B. (2020). Strategi Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 7(2), 309–323.
- Mundir. (2022). *Teknologi Pendidikan: Suatu Pengantar*. Edulitera.
- Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif* (M. Albina (ed.)). CV. Haffa Creative.
- Natania, Wahira, & Mus, S. (2023). Kompetensi Profesional Guru Pada Aspek Penguasaan TIK di SMAN 11 Luwu Timur. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pengembangan Pembelajaran*, X(X), 1–9. <http://eprints.unm.ac.id/id/eprint/32786>
- Nurdyansyah, & Fahyuni, E. F. (2016). Inovasi Model Pembelajaran. In *Nizmania Learning Center*. Nizamial Learning Center.
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25–39. <https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi Kepemimpinan* (E. Suncaka (ed.)). Sulur Pustaka.

- Priyambodo, P. (2023). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. 2(1), 34–58.
- Priyatni, E. T., Suryani, A. W., Fachrunnisa, R., Supriyanto, A., & Zakaria, I. (2020). *Pemanfaatan NVivo Dalam Penelitian Kualitatif: NVivo Untuk Kajian Pustaka, Analisis Data dan Triangulasi*. Pusat Pendidikan LP2M Universitas Malang.
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63.
- Rachman, P. (2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (Pdca) Berbasis Key Performance Indicators (Kpi): Studi Kasus Di Smp-Sma Integral Ar-Rohmah Dau Malang. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 14–27. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i2.981>
- Rahayu, S., & Sindar, A. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika*, 2(2), 103–112. <https://doi.org/10.54082/jiki.28>
- Rifki Solana, M., & Mustika, D. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader dalam Pendidikan. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 406–418. <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Rosmini, H., Ningsih, N., Murni, M., & Adiyono, A. (2024). Transformasi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Era Digital: Strategi Administrasi Pendidikan Berbasis Teknologi di Sekolah Menengah Pertama. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 16(1), 165–180. <https://doi.org/10.35457/konstruk.v16i1.3451>
- Rumengan, J. M., Kaawoan, J. E., & Sumampow, L. (2022). Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam Pendidikan Wawasan Kebangsaan pada Generasi Muda dimasa Pandemi COVID-19. *Jurnal Governance*, 2(1), 1–11.
- Rusmadi, R. (2020). *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Darul Amin Kota Palangka Raya*. IAIN Palangkaraya.
- Sabrina, F. F., Darmiyanti, A., & BK, M. T. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 239–248. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>
- Salsabila, U. H., Ramandhani, D. M., Ayunissa, R., Qurrata'ayun, A., & Sadiyah, H. (2023). Peran Teknologi Dalam Mengembangkan Kreativitas Guru Pendidikan Agama Islam Di Era Merdeka Belajar. *Al-Afkar: Journal For*

Islamic Studies, 6(1), 260–270.
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i1.512>

Seran, C. G., Laloma, A., & Londa, V. Y. (2021). Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Masa Pandemi Covid -19 Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(99), 1–11.

Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>

Sidik, A., & Mulya, B. W. (2012). Pendekatan Analisis Data Menggunakan NVivo-software untuk Penelitian Desain Logo Museum Nasional Jakarta. *Nirmana*, 13(1), 2–5. <https://doi.org/10.9744/nirmana.13.1.1-4>

Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (A. Mujahidin (ed.); Vol. 53). CV. Nata Karya.

Silviani, A., Rahman, A., & Asy'ari, H. (2022). The Principal's Strategy for Improving the Professionalism of Public Madrasah Aliyah School Teachers. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(02), 233–244. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i02.6743>

Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>

Sirojuddin, A., Apriyanto, A., & Zahari, N. E. (2021). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Membina Profesionalisme Guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 159–168. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v8i1.415>

Sudaryati. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Berbasis Digital (Daring) Melalui Supervisi Klinis Di SD Negeri Geritan Kecamatan Pati Kabupaten Pati Semester II Tahun Pelajaran 2020/2021. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(6), 156–191. <https://doi.org/https://doi.org/10.7777/jiemar>

Sudjiman, P. E. S., & Sudjiman, L. S. (2018). Analisis Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dalam Proses Pengambilan Keputusan. *Jurnal TeKa*, 8(2), 55–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.36342/teika.v8i2.2327>

Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April). Penerbit Alfabeta.

Sugiyanto, E. (2016). *Pengendalian Dalam Organisasi*. LPU-Unas.

Supartilah, & Pardimin. (2021). Peran Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4 . 0 dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *MMP: Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, 4(1), 138–149.

Suryadi, I., Wisnu Prio Pamungkas, R., Satriyawan Wahyudi, F., & Setiawan

- Wibowo, T. (2023). Peran Kepemimpinan Efektif dalam Meningkatkan Kualitas Manajemen Pendidikan. *Banjarese: Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 129–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/n7ww8a59>
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi Manajerial Penguatan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, 7(4), 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>
- Syafaruddin, & Erawadi. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Praktik Terbaik Manajemen dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam Zaman Baru*. Perdana Publishing.
- Syahputra, Dwi, R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Markeju: Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 51–56.
- Syaifi, M. (2017). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA N 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*. IAIN Palangkaraya.
- Tanjung, A. A. R., Wijaya, C., & Zein, A. (2020). Strategi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Sumber Daya Guru Di Mts Persiapan Negeri Hadundung Kecamatan Kota Pinang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(1), 91–102. <https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8111>
- Tsauri, S. (2013). *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja: Performance Management*. STAIN Jember Press.
- Ulandari, W., & Santaria, R. (2020). Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Melalui Pendidikan Dan Pelatihan. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 5(1), 57–68. <https://doi.org/10.24256/kelola.v5i1.1412>
- Uzuegbu, C. P., & Nnadozie, C. O. (2015). Henry Fayol's 14 Principles of Management: Implications for Libraries and Information Centres. *JISTaP: Journal of Information Science Theory and Practice*, 3(2), 58–72. <https://doi.org/10.1633/jistap.2015.3.2.5>
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Muhksin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2023). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Penerapannya* (Hartini (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.
- Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran & Implementasi di Lembaga Pendidikan*. CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Wijaya, C., Suhardi, & Amiruddin. (2016). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru* (N. S. Chaniago (ed.)). UMSU Press.

Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia*, 4(1), 41–47. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v4i1.515>

Yuliana, L. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*. UNY Press.

Yuliarti, N., & Sasongko, R. N. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 17(1), 45–50.

Yusutria, Hopid, A., Febriana, R., Amalia, N., Kohlifah, Urbaningrum, S. M., & Abid, D. F. (2022). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah* (Yusutria (ed.)). Jivaloka Mahacipta.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

LEMBAR PEDOMAN OBSERVASI

Proses pelaksanaan penelitian terkait dengan judul: “Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Padang Lawas”, maka untuk melengkapi hasil yang akan diperoleh dibuat lembar pedoman observasi penelitian yang memuat unsur-unsur sebagai berikut:

Kebijakan dan Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Kebijakan/program peningkatan kinerja guru
2. Kebijakan peningkatan kinerja guru menggunakan teknologi komputer
3. Kepemimpinan kepala Madrasah memengaruhi implementasi strategi tersebut.

Infrastruktur Teknologi

1. Pengamatan terhadap ketersediaan dan keandalan infrastruktur teknologi di Madrasah
2. Ketersediaan akses ke perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk peningkatan kinerja guru berbasis komputer.

Pelatihan dan Peningkatan Profesional

1. Pengamatan terhadap jenis pelatihan dan peningkatan profesionalisme yang diselenggarakan oleh Madrasah,
2. Sejauh mana pelatihan tersebut mempersiapkan guru dalam menggunakan teknologi komputer untuk meningkatkan kinerja mereka.

Keterlibatan Guru

1. Pengamatan terhadap tingkat keterlibatan guru penyusunan program
2. Partisipasi guru dalam program peningkatan kinerja berbasis komputer
3. Sejauh mana guru menerapkan strategi yang diajarkan dalam praktik pengajaran mereka di dalam kelas berbasis komputer.

Pengukuran dan Evaluasi

1. Pengamatan terhadap proses pengukuran dan evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala Madrasah
2. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk menyempurnakan strategi peningkatan kinerja guru berbasis komputer.

Dampak pada Pembelajaran

Pengamatan terhadap dampak peningkatan kinerja guru berbasis komputer terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa, termasuk sejauh mana penggunaan teknologi komputer meningkatkan hasil belajar siswa.

1. Kolaborasi dan Komunikasi

Pengamatan terhadap tingkat kolaborasi dan komunikasi antara kepala Madrasah, guru, dan staf Madrasah lainnya terkait dengan implementasi strategi peningkatan kinerja guru berbasis komputer.

2. Faktor Kesuksesan dan Tantangan

Pengamatan terhadap faktor-faktor yang mendukung atau menghambat keberhasilan implementasi strategi tersebut, serta upaya yang dilakukan oleh kepala Madrasah dalam mengatasi tantangan yang muncul.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

LEMBAR VALIDASI
LEMBAR PEDOMAN OBSERVASI STRATEGI MANAJEMEN

Nama : Dr. Zulhimm, S.Ag, M.Pd
 Jabatan : Ketua Kepala
 Ahli Bidang : _____
 Unit Kerja : Unit Kerja Pengabdian

A. Penilaian Terhadap Kontruksi Lembar Observasi

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman observasi telah dirumuskan dengan jelas	✓		
2	Lembar pedoman observasi telah mencakup:			
	a. Counting	✓		
	b. Locating	✓		
	c. Playing	✓		
	d. Explaining	✓		
3	Batasan pada lembar pedoman observasi dapat menjawab tujuan penelitian	✓		

B. Penilaian Terhadap Penggunaan Bahasa

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman observasi telah menggunakan bahasa yang sesuai dengan EYD	✓		
2	Pedoman observasi telah menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti	✓		
3	Pedoman observasi telah menggunakan bahasa yang komunikatif	✓		
4	Pedoman observasi bebas dari bahasa/tafsir ganda	✓		

C. Penilaian Terhadap Materi Lembar Observasi

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman observasi telah dapat menggali aspek-aspek strategi manajemen kepala madrasah dan kinerja guru	✓		
2	Pedoman observasi telah dapat menggali informasi untuk mendiskripsikan data tentang strategi manajemen dan kinerja guru	✓		

Secara umum pedoman wawancara ini: *(mohon di isi dan berikan tanda (✓) sesuai penilaian Bapak/Ibu)*

LD	: Layak Digunakan	✓
LDR	: Layak Digunakan dengan Revisi	
TLD	: Tidak Layak Digunakan	

Medan,
Validator,

Dr. Zulkhimma S. A. M. Pd

NIP. 19720702 199703 201

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

HASIL OBSERVASI PENELITIAN

Kegiatan Observasi	Hasil Observasi	Keterangan
Kebijakan dan Kepemimpinan Kepala Madrasah		
1. Kebijakan/program peningkatan kinerja guru	Madrasah memiliki kebijakan yang jelas terkait peningkatan kinerja guru. Program-program yang ada termasuk pelatihan rutin, workshop, dan evaluasi berkala. Kepala Madrasah memimpin inisiatif ini dengan mengadakan rapat koordinasi dan mengarahkan sumber daya untuk mendukung program tersebut.	
2. Kebijakan pengembangan kinerja guru menggunakan teknologi komputer	Terdapat kebijakan spesifik yang mendukung penggunaan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Kebijakan ini mencakup penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak, serta pelatihan dalam penggunaannya. Program e-learning dan penggunaan platform digital dalam pengajaran menjadi fokus utama.	
3. Kepemimpinan kepala Madrasah memengaruhi implementasi strategi tersebut.	Kepemimpinan kepala Madrasah sangat memengaruhi implementasi strategi ini. Kepala Madrasah terlibat aktif dalam memonitor pelaksanaan kebijakan, memberikan arahan, dan memastikan dukungan yang diperlukan tersedia. Kepala Madrasah juga memotivasi guru dengan memberikan penghargaan bagi mereka yang menunjukkan peningkatan signifikan.	
Infrastruktur Teknologi		
1. Pengamatan terhadap ketersediaan dan keandalan infrastruktur teknologi di Madrasah	Infrastruktur teknologi di Madrasah cukup memadai. Tersedia jaringan internet yang stabil, laboratorium komputer	

	yang dilengkapi dengan perangkat keras terbaru, serta akses ke perangkat lunak pendidikan yang diperlukan.	
2. Ketersediaan akses ke perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru berbasis komputer.	Setiap guru memiliki akses ke komputer atau laptop, dan perangkat lunak yang dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja berbasis komputer telah disediakan. Selain itu, ada juga fasilitas pinjaman perangkat untuk guru yang membutuhkannya.	
Pelatihan dan Pengembangan Profesional		
1. Pengamatan terhadap jenis pelatihan dan pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh Madrasah	Madrasah mengadakan berbagai jenis pelatihan profesional, termasuk pelatihan teknologi informasi, penggunaan platform e-learning, dan metode pengajaran inovatif. Pelatihan ini biasanya dilaksanakan oleh instruktur internal maupun eksternal.	
2. Sejauh mana pelatihan tersebut mempersiapkan guru dalam menggunakan teknologi komputer untuk meningkatkan kinerja mereka.	Pelatihan yang diselenggarakan sangat memadai dalam mempersiapkan guru menggunakan teknologi komputer. Guru-guru yang mengikuti pelatihan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kemampuan mereka mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran.	
Keterlibatan Guru		
1. Pengamatan terhadap tingkat keterlibatan guru penyusunan program	Guru-guru cukup terlibat dalam penyusunan program peningkatan kinerja. Mereka diajak untuk memberikan masukan dan umpan balik selama tahap perencanaan dan evaluasi program.	

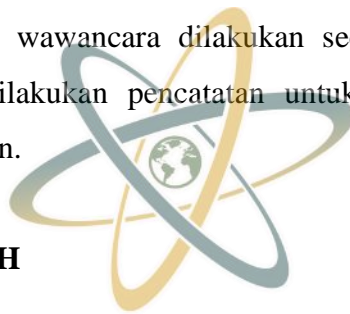
2. Partisipasi guru dalam program pengembangan kinerja berbasis komputer	Partisipasi guru dalam program ini cukup tinggi. Sebagian besar guru mengikuti pelatihan dan aktif menggunakan teknologi komputer dalam tugas sehari-hari mereka.	
3. Sejauh mana guru menerapkan strategi yang diajarkan dalam praktik pengajaran mereka.	Banyak guru yang telah berhasil menerapkan strategi yang diajarkan dalam pelatihan ke dalam praktik pengajaran mereka. Ini terlihat dari penggunaan teknologi dalam kelas, seperti presentasi digital, e-learning, dan evaluasi berbasis komputer	
Pengukuran dan Evaluasi		
1. Pengamatan terhadap proses pengukuran dan evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala Madrasah	Proses pengukuran dan evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala. Kepala Madrasah menggunakan berbagai metode, termasuk observasi kelas, penilaian siswa, dan umpan balik dari rekan sejawat untuk menilai kinerja guru.	
2. Hasil evaluasi tersebut digunakan untuk menyempurnakan strategi pengembangan kinerja guru berbasis komputer.	Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi pengembangan kinerja guru. Kepala Madrasah bersama tim kurikulum mengevaluasi hasil dan merancang program lanjutan berdasarkan temuan dari evaluasi tersebut.	
Dampak Pada Pembelajaran		
1. Pengaruh Terhadap Kualitas Pembelajaran dan Pencapaian Siswa	Penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran. Siswa lebih terlibat dan menunjukkan peningkatan hasil belajar. Penggunaan multimedia dan sumber belajar digital membuat proses belajar lebih menarik dan interaktif.	

2. Kolaborasi dan Komunikasi	Terdapat tingkat kolaborasi dan komunikasi yang baik antara kepala Madrasah, guru, dan staf terkait implementasi strategi ini. Pertemuan rutin dan forum diskusi membantu dalam berbagi pengalaman dan solusi atas kendala yang dihadapi.	
3. Faktor Kesuksesan dan Tantangan	<p>a. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat</p> <p>Faktor-faktor pendukung meliputi dukungan penuh dari manajemen, ketersediaan sumber daya teknologi, dan komitmen tinggi dari guru. Tantangan yang dihadapi termasuk keterbatasan anggaran untuk pembaruan teknologi dan variasi tingkat keterampilan teknologi di antara guru.</p> <p>b. Upaya Mengatasi Tantangan</p> <p>Kepala Madrasah berupaya mengatasi tantangan dengan mencari pendanaan tambahan, baik dari pemerintah maupun swasta, serta mengadakan pelatihan tambahan bagi guru yang memerlukan. Sistem mentoring dan kerja sama dengan institusi pendidikan lain juga diinisiasi untuk membantu meningkatkan keterampilan teknologi guru.</p>	

CATATAN: “Hasil observasi ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai implementasi kebijakan, infrastruktur, pelatihan, keterlibatan guru, pengukuran dan evaluasi, serta dampak pada pembelajaran di madrasah terkait pengembangan kinerja guru berbasis komputer”.

LEMBAR PEDOMAN WAWANCARA

Dalam rangka memaksimalkan hasil penelitian yang akan dilaksanakan di MAN 3 Padang Lawas terkait dengan: “Strategi Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Berbasis Komputer di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Padang Lawas”, maka dibuat lembar wawancara sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan penelitian. Pedoman ini dijadikan sebagai rujukan dalam pelaksanaan penelitian, wawancara dilakukan secara fleksibel, dan sepanjang kegiatan wawancara dilakukan pencatatan untuk memaksimalkan hasil yang diperoleh pada penelitian.



KEPALA MADRASAH

1. Strategi Manajemen

- a. Bagaimana pemahaman bapak tentang penerapan strategi manajemen yang baik? Jelaskan dan berikan contohnya!
- b. Bagaimana bapak strategi manajemen selama bapak menjadi kepala Madrasah di MAN 3 Padang Lawas?
- c. Bagaimana tata kelola yang bapak lakukan dalam kepemimpinan bapak di MAN 3 Padang Lawas?
- d. Apa bentuk strategi manajemen yang bapak lakukan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas dan peningkatan mutu di MAN 3 Padang Lawas?

2. Peningkatan Kinerja Guru

- a. Bagaimana bapak mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kinerja guru di Madrasah ini dan apa langkah konkret yang telah ambil untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah ini?
- b. Bagaimana bapak mengevaluasi efektivitas program peningkatan kinerja yang telah diterapkan?
- c. Apa strategi bapak dalam menyusun rencana peningkatan kinerja guru untuk jangka pendek dan jangka panjang dan apakah bapak memastikan program tersebut sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para guru?

- d. Apakah bapak melibatkan guru dalam proses perencanaan dan implementasi program peningkatan kinerja?
 - e. Bagaimana bapak menangani masalah atau hambatan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja?
 - f. Bagaimana bapak menilai dampak dari program peningkatan kinerja terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa?
3. Kinerja Guru Berbasis Komputer
- a. Bagaimana pandangan bapak tentang penggunaan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah ini?
 - b. Apakah Madrasah ini telah menerapkan atau telah memiliki rencana untuk menerapkan sistem atau platform komputer tertentu untuk peningkatan kinerja guru?
 - c. Bagaimana bapak memastikan bahwa guru-guru di Madrasah ini memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja mereka?
 - d. Apakah bapak memiliki strategi khusus untuk memfasilitasi pelatihan atau pembelajaran guru berbasis komputer?
 - e. Apakah ada tantangan khusus yang bapak hadapi dalam menerapkan atau menggunakan teknologi komputer untuk peningkatan kinerja guru, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

GURU/PENDIDIK

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah bapak/ibu merasa kepala Madrasah memberikan dukungan yang cukup dalam hal peningkatan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas?
- b. Apa jenis pelatihan atau program peningkatan yang disediakan oleh kepala Madrasah untuk mendukung kinerja guru?
- c. Bagaimana kepala Madrasah mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kinerja para guru di Madrasah ini?
- d. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja guru di Madrasah ini?

- e. Bagaimana kepala Madrasah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks peningkatan kinerja?

2. Peningkatan Kinerja Guru

- a. Apakah menurut bapak/ibu kepala Madrasah memotivasi atau mendorong peningkatan kinerja guru di Madrasah ini?
- b. Apa jenis dukungan atau sumber daya yang disediakan oleh kepala Madrasah untuk mendukung peningkatan kinerja guru?
- c. Apakah Bapak/ibu merasa kepala Madrasah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program peningkatan kinerja bagi para guru?
- d. Bagaimana kepala Madrasah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks peningkatan kinerja?
- e. Bagaimana kepala Madrasah memastikan bahwa program peningkatan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam rencana strategis Madrasah?

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah menurut Bapak/ibu kepala Madrasah memanfaatkan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru di Madrasah ini dan bagaimana langkah kepala Madrasah memastikan bahwa guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja mereka?
- b. Bagaimana kepala Madrasah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk peningkatan kinerja guru tersedia secara tepat waktu dan akurat melalui teknologi komputer?
- c. Bagaimana kepala Madrasah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru?
- d. Apakah Bapak/ibu merasa bahwa kepala Madrasah memberikan pelatihan atau dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk peningkatan kinerja guru?
- e. Bagaimana kepala Madrasah mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dalam peningkatan kinerja guru?

WAKIL KEPALA BAGIAN KURIKULUM

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah menurut Bapak/ibu, pihak madrasah sudah kompeten dalam mengelola kurikulum di MAN 3 Padang Lawas?
- b. Bagaimana pihak madrasah melibatkan staf pengajar dan staf administrasi dalam upaya menjaga mutu pendidikan di Madrasah ini?
- c. Bagaimana pihak madrasah mengelola sumber daya manusia dan fisik untuk mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan dengan kurikulum?
- d. Apakah terdapat kolaborasi dengan pihak eksternal atau lembaga terkait untuk mendukung strategi manajemen kepala madrasah yang diterapkan oleh pihak madrasah?
- e. Bagaimana kepala madrasah mengkomunikasikan strategi dan tujuan pengelolaan strategi manajemen kepala madrasah terhadap stakeholder Madrasah, termasuk guru, siswa, dan orang tua peserta didik?

2. Peningkatan Kinerja Guru

- a. Bagaimana menurut Bapak/ibu kinerja kepala madrasah dalam mengelola peningkatan kinerja guru di madrasah ini, dan bagaimana kepala madrasah melibatkan staf pengajar dalam upaya peningkatan kinerja guru?
- b. Bagaimana kepala Madrasah mengevaluasi kebutuhan peningkatan kinerja guru di Madrasah ini, dan apakah ada langkah-langkah konkret yang diambil oleh kepala Madrasah untuk mendukung peningkatan kinerja guru, seperti pelatihan atau workshop?
- c. Bagaimana kepala Madrasah memastikan bahwa peningkatan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam strategi manajemen Madrasah?
- d. Apakah terdapat evaluasi rutin terhadap program peningkatan kinerja guru berbasis komputer yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah?
- e. Bagaimana kepala Madrasah memfasilitasi kolaborasi antara guru dalam rangka peningkatan kinerja guru berbasis komputer?

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah terdapat kebijakan atau program tertentu yang telah diterapkan oleh pihak madrasah untuk meningkatkan kinerja guru menggunakan teknologi

komputer, dan apakah kepala Madrasah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru terintegrasi secara efektif dalam strategi manajemen Madrasah?

- b. Apakah ada dukungan teknis yang disediakan pihak madrasah untuk memastikan bahwa guru dapat menggunakan teknologi komputer dengan baik dalam peningkatan kinerja mereka?
- c. Apakah terdapat upaya konkret yang dilakukan pihak madrasah untuk mengukur dampak peningkatan kinerja guru berbasis komputer terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di Madrasah ini?
- d. Bagaimana pihak madrasah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru tidak meninggalkan guru yang kurang terampil dalam penggunaan teknologi?
- e. Apakah pihak madrasah memfasilitasi kolaborasi antara guru dalam meningkatkan dan berbagi pengalaman terkait penggunaan teknologi komputer dalam peningkatan kinerja guru?



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

**LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA STRATEGI MANAJEMEN**

Nama Validator : Dr. Zuhimma, S. Ag. M. Ed.
 Jabatan : Lektor Kepala
 Ahli Bidang : _____
 Unit Kerja : UIN Kyahad PSp.

A. Penilaian Terhadap Kontruksi Pedoman Wawancara

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara telah dirumuskan dengan jelas	✓		
2	Pedoman wawancara telah mencakup:			
	a. Counting	✓		
	b. Locating	✓		
	c. Playing	✓		
	d. Explaining	✓		
3	Batasan pada Pedoman Wawancara dapat menjawab tujuan penelitian	✓		

B. Penilaian Terhadap Penggunaan Bahasa

Berilah tanda centang (√) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara telah menggunakan bahasa yang sesuai dengan EYD	✓		
2	Pedoman wawancara telah menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti			
3	Pedoman wawancara telah menggunakan bahasa yang komunikatif	✓		
4	Pedoman wawancara bebas dari bahasa/tafsir ganda	✓		

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

C. Penilaian Terhadap Materi Pedoman Wawancara

Berilah tanda centang (✓) pada tempat yang telah tersedia dengan penilaian Bapak/Ibu, sesuai dengan alternative yang ada.

S = Setuju TS = Tidak Setuju

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian		Saran/Perbaikan
		S	TS	
1	Pedoman wawancara telah dapat menggali aspek-aspek strategi manajemen kepala madrasah dan kinerja guru	✓		
2	Pedoman wawancara telah dapat menggali informasi untuk mendiskripsikan data tentang strategi manajemen dan kinerja guru			

Secara umum pedoman wawancara ini *mohon di isi dan berikan tanda (✓) sesuai penilaian Bapak/Ibu*

LD	:	Layak Digunakan	✓
LDR	:	Layak Digunakan dengan Revisi	
TLD	:	Tidak Layak Digunakan	

Medan,
Validator,

[Signature]
Dr. Zulhimmah, S. Ag, M. Pd.
NIP. 19770702 199703 2003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

KEPALA MADRASAH (Hasil Wawancara)

IDENTITAS

Nama : Hj. Nuraini Tanjung
Kode Resp. : NT
Kedudukan : Kepala Madrasah
Alamat : Marenu
Pada Waktu : Sabtu, 04 Mei 2024

HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Bagaimana pemahaman ibu tentang penerapan strategi manajemen yang baik? Jelaskan dan berikan contohnya!

JAWABAN: “Penerapan strategi manajemen yang baik menurut saya adalah pendekatan yang sistematis dan terencana untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya yang optimal. Contohnya, penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) di mana setiap stakeholder, termasuk guru, siswa, dan orang tua, terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan sekolah. Menurut saya adalah kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien dan efektif. Contohnya, dalam merencanakan kegiatan tahunan sekolah, saya selalu melibatkan semua stakeholder untuk mendapatkan masukan dan dukungan mereka, sehingga rencana yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi bersama”.

- b. Bagaimana ibu strategi manajemen selama ibu menjadi kepala sekolah di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Strategi manajemen yang saya terapkan selama di MAN 3 Padang Lawas melibatkan beberapa aspek, seperti peningkatan kualitas pembelajaran melalui pelatihan guru secara rutin, pembentukan tim kerja yang efektif untuk berbagai program sekolah, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa. Selain itu, selama menjabat sebagai kepala sekolah di MAN 3 Padang Lawas, saya menerapkan strategi manajemen berbasis partisipasi yaitu melibatkan guru, staf, dan orang tua dalam pengambilan keputusan penting. Selain itu, mengutamakan pendekatan transparan dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya, serta terus mengadakan evaluasi rutin terhadap kinerja sekolah”.

- c. Bagaimana tata kelola yang ibu lakukan dalam kepemimpinan ibu di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Tata kelola yang saya terapkan berfokus pada transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi aktif dari seluruh komponen sekolah. Saya memastikan adanya komunikasi yang baik antara manajemen, guru, siswa, dan orang tua. Selain itu, evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk memastikan semua program berjalan sesuai rencana. Tata kelola yang saya lakukan melibatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, akuntabilitas setiap program dan kegiatan, serta partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah. Saya memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil berdasarkan data dan evaluasi yang komprehensif. Selain itu, komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen, guru, dan siswa sangat ditekankan”.

- d. Apa bentuk strategi manajemen yang ibu lakukan dalam meningkatkan kualitas, kuantitas dan peningkatan mutu di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Strategi yang saya terapkan meliputi: Peningkatan kualitas melalui pelatihan dan workshop guru. Peningkatan kuantitas melalui program rekrutmen guru baru dan peningkatan fasilitas belajar. Peningkatan mutu melalui evaluasi berkala, umpan balik dari siswa dan orang tua, serta implementasi teknologi dalam proses pembelajaran”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Bagaimana ibu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru di sekolah ini dan apa langkah konkret yang telah ambil untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Saya mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui observasi kelas, diskusi dengan guru, serta survei kepuasan siswa dan orang tua. Langkah konkret yang diambil meliputi pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring oleh guru senior, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan untuk peningkatan kompetensi”.

- b. Bagaimana ibu mengevaluasi efektivitas program pengembangan kinerja yang telah diterapkan?

JAWABAN: “Efektivitas program dievaluasi melalui peningkatan hasil belajar siswa, perubahan positif dalam metode pengajaran, dan umpan balik dari guru yang terlibat. Evaluasi juga dilakukan melalui penilaian kinerja guru secara berkala dan observasi langsung di kelas”.

- c. Apa strategi ibu dalam menyusun rencana pengembangan kinerja guru untuk jangka pendek dan jangka panjang dan apakah ibu memastikan program tersebut sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh para guru?

JAWABAN: “Strategi jangka pendek meliputi pelatihan rutin dan workshop, sedangkan jangka panjang mencakup pengembangan profesional berkelanjutan dan program sertifikasi. Saya memastikan program ini sesuai dengan kebutuhan dan tantangan dengan melibatkan guru dalam perencanaan dan mengadakan sesi diskusi untuk memahami kebutuhan mereka”.

- d. Apakah ibu melibatkan guru dalam proses perencanaan dan implementasi program pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Ya, saya selalu melibatkan guru dalam proses perencanaan dan implementasi. Hal ini dilakukan melalui rapat rutin, kelompok kerja, dan forum diskusi yang memungkinkan guru untuk memberikan masukan dan berbagi pengalaman”.

- e. Bagaimana ibu menangani masalah atau hambatan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan program pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Saya menangani masalah atau hambatan dengan pendekatan yang terbuka dan kolaboratif. Setiap masalah dibahas dalam tim, dan solusi dicari bersama. Jika diperlukan, saya juga mencari bantuan eksternal dari pakar pendidikan atau lembaga terkait”.

- f. Bagaimana ibu menilai dampak dari program pengembangan kinerja terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa?

JAWABAN: “Dampak program dinilai melalui evaluasi kinerja guru, peningkatan hasil belajar siswa, dan umpan balik dari siswa dan orang tua. Saya juga mengadakan observasi kelas dan diskusi dengan guru untuk memastikan bahwa perubahan yang diinginkan tercapai”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apa pandangan ibu tentang penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Saya sangat mendukung penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru karena dapat meningkatkan efisiensi, akses terhadap informasi, dan metode pengajaran yang lebih modern dan interaktif”.

- b. Apakah sekolah ini telah menerapkan atau memiliki rencana untuk menerapkan sistem atau platform komputer tertentu untuk pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Ya, kami telah menerapkan platform e-learning dan manajemen kinerja berbasis komputer yang memungkinkan guru untuk mengikuti pelatihan online, mengakses bahan ajar, dan melacak perkembangan kinerja mereka”.

- c. Bagaimana ibu memastikan bahwa guru-guru di sekolah ini memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Kami menyediakan pelatihan khusus untuk penggunaan teknologi komputer, mengadakan workshop, dan menyediakan dukungan teknis untuk memastikan semua guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup”.

- d. Apakah ibu memiliki strategi khusus untuk memfasilitasi pelatihan atau pembelajaran guru berbasis komputer?

JAWABAN: “Strategi khusus meliputi penyediaan modul pelatihan online, akses ke webinar, dan kerjasama dengan institusi yang memiliki keahlian di bidang teknologi untuk memberikan pelatihan yang sesuai”.

- e. Apakah ada tantangan khusus yang ibu hadapi dalam menerapkan atau menggunakan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru, dan bagaimana Anda mengatasi tantangan tersebut?

JAWABAN: “Tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan teknologi di antara beberapa guru. Saya mengatasinya dengan pendekatan yang bertahap, memberikan pelatihan intensif, dan menunjukkan manfaat konkret dari penggunaan teknologi”.

**WAKIL KEPALA MADRASAH BAGIAN KURIKULUM
(Hasil Wawancara)**

IDENTITAS

Nama : Hj. Erlinaros Tanjung, S.Ag
 Kode Resp. : ET
 Kedudukan : Wakil Kepala Madrasah
 Alamat : Marenu
 Pada Waktu : Senin, 06 Mei 2024

HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah menurut ibu, pihak madrasah sudah kompeten dalam mengelola kurikulum di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Menurut saya, pihak madrasah sudah cukup kompeten dalam mengelola kurikulum. Kami memiliki tim kurikulum yang terdiri dari staf pengajar yang berpengalaman dan terus menerus melakukan evaluasi serta pembaruan kurikulum sesuai dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan”.

- b. Bagaimana pihak madrasah melibatkan staf pengajar dan staf administrasi dalam upaya menjaga mutu pendidikan di sekolah ini?

JAWABAN: “Kami melibatkan staf pengajar dan staf administrasi melalui pertemuan rutin, forum diskusi, dan workshop yang bertujuan untuk berbagi ide, pengalaman, dan praktik terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini”.

- c. Bagaimana pihak madrasah mengelola sumber daya manusia dan fisik untuk mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan dengan kurikulum?

JAWABAN: “Pengelolaan sumber daya manusia dan fisik dilakukan secara terencana dan efisien. Kami memastikan bahwa staf pengajar memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, sementara sumber daya fisik yang ada dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran”.

- d. Apakah terdapat kolaborasi dengan pihak eksternal atau lembaga terkait untuk mendukung strategi manajemen kepala madrasah yang diterapkan oleh pihak madrasah?

JAWABAN: “Ya, kami menjalin kolaborasi dengan berbagai lembaga terkait seperti Dinas Pendidikan, universitas, dan komunitas pendidikan lainnya.

Kolaborasi ini memungkinkan kami untuk mendapatkan dukungan, saran, dan akses terhadap sumber daya tambahan yang dapat memperkaya strategi manajemen kami”.

- e. Bagaimana kepala madrasah mengkomunikasikan strategi dan tujuan pengelolaan strategi manajemen kepala madrasah terhadap stakeholder sekolah, termasuk guru, siswa, dan orang tua peserta didik?

JAWABAN: “Komunikasi strategi dan tujuan pengelolaan strategi manajemen dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi, termasuk rapat-rapat, surat pemberitahuan, dan papan pengumuman di sekolah. Selain itu, kami juga mengadakan pertemuan terbuka dan dialog dengan stakeholder sekolah untuk memastikan bahwa mereka terlibat dalam proses pengambilan keputusan”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Bagaimana menurut ibu kinerja kepala madrasah dalam mengelola pengembangan kinerja guru di madrasah ini, dan bagaimana kepala madrasah melibatkan staf pengajar dalam upaya pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala madrasah aktif dalam mengelola pengembangan kinerja guru dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Kami juga mendorong staf pengajar untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dalam forum-forum diskusi dan kolaboratif”.

- b. Bagaimana kepala sekolah mengevaluasi kebutuhan pengembangan kinerja guru di sekolah ini, dan apakah ada langkah-langkah konkret yang diambil oleh kepala sekolah untuk mendukung pengembangan kinerja guru, seperti pelatihan atau workshop?

JAWABAN: “Evaluasi kebutuhan pengembangan kinerja guru dilakukan melalui survei, observasi kelas, dan analisis hasil belajar siswa. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, kepala sekolah menyusun rencana pelatihan dan pengembangan kinerja guru yang sesuai dengan kebutuhan mereka”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa pengembangan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam strategi manajemen sekolah?

JAWABAN: “Pengembangan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam strategi manajemen sekolah. Kami memastikan bahwa setiap kegiatan pengembangan kinerja guru direncanakan, diimplementasikan, dan dievaluasi secara sistematis sesuai dengan arah strategis sekolah”.

- d. Apakah terdapat evaluasi rutin terhadap program pengembangan kinerja guru berbasis komputer yang dilaksanakan oleh kepala sekolah?

JAWABAN: “Ya, kami melakukan evaluasi rutin terhadap program pengembangan kinerja guru berbasis komputer untuk mengevaluasi efektivitas dan dampaknya terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Evaluasi ini dilakukan melalui survei, observasi, dan analisis data”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memfasilitasi kolaborasi antara guru dalam rangka pengembangan kinerja guru berbasis komputer?

JAWABAN: “Kami memfasilitasi kolaborasi antara guru melalui forum diskusi, workshop, dan pertemuan lintas mata pelajaran. Kolaborasi ini memungkinkan guru untuk saling bertukar pengalaman dan ide dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam penggunaan teknologi komputer”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah terdapat kebijakan atau program tertentu yang telah diterapkan oleh pihak madrasah untuk mengembangkan kinerja guru menggunakan teknologi komputer, dan apakah kepala sekolah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru terintegrasi secara efektif dalam strategi manajemen sekolah?

JAWABAN: “Madrasah kami telah menerapkan beberapa kebijakan dan program untuk mengembangkan kinerja guru menggunakan teknologi komputer. Salah satu program utama adalah pelatihan rutin dalam penggunaan perangkat lunak pendidikan dan platform e-learning. Kepala sekolah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer diintegrasikan dalam strategi manajemen sekolah dengan mengadakan evaluasi berkala dan mengarahkan penggunaan teknologi sesuai dengan tujuan pembelajaran”.

- b. Apakah ada dukungan teknis yang disediakan pihak madrasah untuk memastikan bahwa guru dapat menggunakan teknologi komputer dengan baik dalam pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Pihak madrasah menyediakan dukungan teknis yang memadai untuk para guru. Kami memiliki tim IT khusus yang siap membantu guru dalam menghadapi masalah teknis. Selain itu, kami juga menyediakan sumber daya tambahan seperti tutorial online dan sesi konsultasi individu untuk memastikan bahwa semua guru mampu menggunakan teknologi komputer dengan efektif”.

- c. Apakah terdapat upaya konkret yang dilakukan pihak madrasah untuk mengukur dampak pengembangan kinerja guru berbasis komputer terhadap peningkatan pelatihan pembelajaran di sekolah ini?

JAWABAN: “Untuk mengukur dampak penggunaan teknologi komputer terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, kami melakukan beberapa upaya konkret. Ini termasuk survei dan kuesioner untuk siswa dan guru, analisis hasil belajar, dan observasi kelas. Data yang diperoleh digunakan untuk menilai efektivitas program dan membuat perbaikan yang diperlukan”.

- d. Bagaimana pihak madrasah memastikan bahwa penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru tidak meninggalkan guru yang kurang terampil dalam penggunaan teknologi?

JAWABAN: “Kami menyadari bahwa tidak semua guru memiliki keterampilan yang sama dalam menggunakan teknologi. Untuk mengatasi hal ini, kami mengadakan pelatihan intensif bagi guru-guru yang kurang terampil. Selain itu, kami juga mengimplementasikan sistem mentoring di mana guru yang lebih mahir dalam teknologi membantu mereka yang kurang terampil. Hal ini memastikan bahwa semua guru mendapatkan kesempatan yang sama untuk meningkatkan keterampilan mereka”.

- e. Apakah pihak madrasah memfasilitasi kolaborasi antara guru dalam mengembangkan dan berbagi pengalaman terkait penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Madrasah kami sangat mendukung kolaborasi antar guru dalam penggunaan teknologi komputer. Kami memfasilitasi berbagai forum diskusi dan kelompok kerja di mana guru dapat berbagi pengalaman dan praktik terbaik. Selain itu, kami juga mengadakan workshop dan seminar yang fokus pada inovasi dalam pengajaran berbasis teknologi, yang membantu guru dalam mengembangkan metode pengajaran baru dan lebih efektif”.

GURU MAN 3 PADANG LAWAS
(Hasil Wawancara)

IDENTITAS

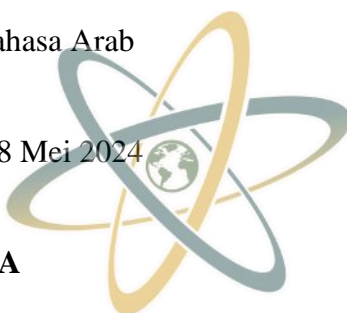
Nama : H. Parsaulian Daulay, S.Ag. MA

Kode Resp. : PD

Kedudukan : Guru Bahasa Arab

Alamat : Marenu

Pada Waktu : Rabu, 08 Mei 2024



HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah bapak/ibu merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Saya merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Beliau secara aktif terlibat dalam menyediakan pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran”.

- b. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah menyediakan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan metode pengajaran baru hingga pelatihan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Program pengembangan juga mencakup workshop, seminar, dan pertukaran pengalaman antar guru”.

- c. Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja para guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kinerja guru melalui diskusi berkala dengan staf pengajar, survei kepuasan guru, dan evaluasi kinerja guru secara individu”.

- d. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Ya, saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru. Kepala sekolah mendorong partisipasi guru dalam diskusi dan perencanaan program pengembangan”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara teratur melalui evaluasi kinerja, observasi kelas, dan sesi mentoring. Umpan balik ini membantu kami memperbaiki dan mengembangkan keterampilan kami sebagai pendidik”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Apakah menurut bapak/ibu kepala sekolah memotivasi atau mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Ya, kepala sekolah secara aktif memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini dengan menyediakan sumber daya, pelatihan, dan kesempatan untuk berbagi pengalaman”.

- b. Apa jenis dukungan atau sumber daya yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah menyediakan dukungan berupa akses ke sumber daya pendidikan, pelatihan rutin, bimbingan, dan dukungan teknis untuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran”.

- c. Apakah Bapak/ibu merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru?

JAWABAN: “Ya, saya merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru. Beliau mengatur pelatihan secara terstruktur dan mengidentifikasi kebutuhan yang mendesak”.

- d. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara berkala melalui evaluasi kinerja, observasi kelas, dan diskusi individu. Ini membantu kami memperbaiki kinerja kami dan mencapai tujuan pengembangan yang telah ditetapkan”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam rencana strategis sekolah?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan integrasi program pengembangan kinerja guru dalam rencana strategis sekolah dengan mengadakan rapat reguler dengan tim manajemen dan guru untuk meninjau dan mengevaluasi kemajuan program”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah menurut Bapak/ibu kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini dan bagaimana langkah kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Ya, kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru dengan menyediakan pelatihan teknologi, akses ke platform online, dan dukungan teknis yang diperlukan”.

- b. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia secara tepat waktu dan akurat melalui teknologi komputer?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan ketersediaan data dan informasi melalui penggunaan sistem manajemen sekolah yang terintegrasi dan proses pengumpulan data yang teratur”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer melalui analisis data penggunaan platform online, umpan balik dari guru, dan evaluasi kinerja guru secara menyeluruh”.

- d. Apakah Bapak/ibu merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan atau dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Ya, saya merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Beliau mengadakan pelatihan rutin dan menyediakan dukungan teknis jika diperlukan”.

- e. Bagaimana kepala sekolah mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah mengatasi tantangan tersebut dengan memfasilitasi pelatihan tambahan, menyediakan sumber daya yang lebih banyak, dan memberikan dukungan teknis yang memadai kepada guru yang menghadapi kesulitan dalam penggunaan teknologi komputer”.

IDENTITAS

Nama : Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag
 Kode Resp. : HDH
 Kedudukan : Guru Quran Hadits
 Alamat : Marenu
 Pada Waktu : Senin, 13 Mei 2024

HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah bapak/ibu merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Iya, saya merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang memadai. Beliau aktif dalam memfasilitasi berbagai pelatihan dan program pengembangan kinerja”.

- b. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?

JAWABAN: “Kami memiliki berbagai pelatihan, mulai dari teknik mengajar hingga penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, ada juga workshop tentang manajemen kelas dan pengembangan kurikulum”.

- c. Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja para guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah mengadakan evaluasi berkala dan juga mendengarkan masukan dari para guru mengenai kebutuhan mereka dalam pengembangan kinerja”.

- d. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Ya, kami merasa terlibat. Kepala sekolah mengadakan pertemuan dan diskusi terbuka untuk mendengarkan pandangan kami mengenai pengembangan kinerja”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Umpan balik diberikan secara teratur melalui evaluasi kinerja tahunan dan juga melalui sesi mentoring yang dilakukan oleh kepala sekolah atau koordinator akademik”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Apakah menurut bapak/ibu kepala sekolah memotivasi atau mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah sangat mendukung pengembangan kinerja guru. Beliau sering memberikan apresiasi dan insentif bagi guru yang berprestasi”.

- b. Apa jenis dukungan atau sumber daya yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kami memiliki akses ke berbagai sumber daya, mulai dari bahan pelatihan hingga dukungan teknis dalam penggunaan teknologi dalam pembelajaran”.

- c. Apakah Bapak/ibu merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru?

JAWABAN: “Ya, kepala sekolah sangat efektif dalam memfasilitasi pelatihan. Beliau bekerja sama dengan tim pengembangan kurikulum untuk menyusun program yang relevan dengan kebutuhan guru”.

- d. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Umpan balik diberikan melalui evaluasi kinerja berkala dan juga melalui sesi mentoring dan coaching yang dilakukan oleh kepala sekolah atau senior guru”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam rencana strategis sekolah?

JAWABAN: “Program pengembangan kinerja guru diintegrasikan dalam rencana strategis sekolah melalui konsultasi dengan para guru dan pemetaan kebutuhan yang berkaitan dengan visi dan misi sekolah”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah menurut Bapak/ibu kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini dan bagaimana langkah kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Kepala sekolah aktif memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru. Kami memiliki platform online untuk

pelatihan dan pertukaran informasi. Kepala sekolah juga menyediakan pelatihan teknologi komputer secara berkala”.

- b. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia secara tepat waktu dan akurat melalui teknologi komputer?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan bahwa sistem informasi sekolah terintegrasi dengan baik dan dilengkapi dengan fitur pelaporan yang memadai untuk memonitor kinerja guru”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah melakukan evaluasi reguler terhadap penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru melalui survei dan feedback dari para guru”.

- d. Apakah Bapak/ibu merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan atau dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Ya, kami merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan yang cukup dan dukungan teknis bagi kami dalam penerapan teknologi komputer”.

- e. Bagaimana kepala sekolah mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah berusaha untuk mengatasi tantangan tersebut dengan menyediakan bantuan teknis tambahan, pelatihan lanjutan, dan memperbaiki infrastruktur teknologi yang ada”

IDENTITAS

Nama : Saut Martua, S.Pd,Si

Kode Resp. : SM

Kedudukan : Guru Matematika

Alamat : Marenu

Pada Waktu : Selasa, 14 Mei 2024

HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah bapak/ibu merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Ya, saya merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Kepala sekolah sering mengadakan pertemuan dan diskusi untuk membahas strategi pengembangan kinerja”.

- b. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah menyediakan berbagai jenis pelatihan dan program pengembangan, mulai dari pelatihan pedagogi, manajemen kelas, hingga penggunaan teknologi dalam pembelajaran”.

- c. Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja para guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah biasanya mengadakan evaluasi kinerja secara berkala dan juga meminta masukan dari guru-guru untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja”.

- d. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Kepala sekolah selalu membuka ruang untuk diskusi dan masukan dari semua guru”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara langsung kepada guru-guru setelah melakukan observasi kelas. Selain itu, juga ada sesi

evaluasi kinerja secara berkala untuk membahas kemajuan dan area yang perlu diperbaiki”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Apakah menurut bapak/ibu kepala sekolah memotivasi atau mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Ya, kepala sekolah sangat memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Beliau sering mengadakan workshop dan seminar untuk meningkatkan kualitas pengajaran”.

- b. Apa jenis dukungan atau sumber daya yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah menyediakan berbagai sumber daya seperti buku referensi, akses ke jurnal pendidikan, dan juga dukungan dalam menghadiri seminar atau pelatihan di luar sekolah”.

- c. Apakah Bapak/ibu merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru?

JAWABAN: “Saya merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru. Beliau selalu mengatur jadwal dengan baik dan memastikan semua guru dapat mengikuti pelatihan dengan optimal”.

- d. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara berkala melalui observasi kelas dan juga sesi evaluasi kinerja tahunan. Selain itu, guru juga dapat mengajukan pertanyaan atau meminta bimbingan kapan pun diperlukan”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam rencana strategis sekolah?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan kinerja guru terintegrasikan dalam rencana strategis sekolah dengan mengadakan rapat koordinasi secara berkala dengan seluruh staf pengajar”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah menurut Bapak/ibu kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini dan bagaimana langkah kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses dan

keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam proses pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Kepala sekolah aktif memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Beliau menyediakan akses ke platform pembelajaran online dan juga mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknologi guru”.

- b. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia secara tepat waktu dan akurat melalui teknologi komputer?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia melalui sistem manajemen sekolah yang terintegrasi. Guru juga diajarkan cara menggunakan teknologi untuk mengakses informasi tersebut”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah secara rutin memantau penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru melalui evaluasi dan survei yang dilakukan secara daring”.

- d. Apakah Bapak/ibu merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan atau dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Saya merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru. Beliau selalu siap membantu jika ada kendala teknis atau kebutuhan lain terkait teknologi”.

- e. Bagaimana kepala sekolah mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah aktif mencari solusi dan memberikan dukungan tambahan jika ada tantangan atau hambatan dalam penerapan strategi berbasis komputer ini, seperti dengan mengadakan sesi pelatihan tambahan atau memberikan akses lebih lanjut ke sumber daya teknologi”.

IDENTITAS

Nama : Febrianto, S.Pd
 Kode Resp. : FA
 Kedudukan : Guru Fisika
 Alamat : Aek Bonban
 Pada Waktu : Jum'at, 17 Mei 2024

HASIL WAWANCARA

1. Strategi Manajemen

- a. Apakah bapak/ibu merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas?

JAWABAN: “Ya, kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru. Beliau sering mengadakan pertemuan tim untuk membahas strategi pengembangan kinerja. Saya merasa kepala sekolah memberikan dukungan yang cukup dalam hal pengembangan kinerja guru di MAN 3 Padang Lawas. Beliau selalu membuka ruang untuk diskusi dan memberikan saran-saran yang berharga”.

- b. Apa jenis pelatihan atau program pengembangan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah menyediakan berbagai pelatihan dan workshop, termasuk pelatihan pedagogi, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan kepribadian, selain itu jenis pelatihan lain yang disediakan oleh kepala sekolah mencakup kepada pelatihan pedagogi, manajemen kelas, serta pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan saat ini”.

- c. Bagaimana kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja para guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah biasanya mengadakan evaluasi kinerja dan juga melakukan survei kebutuhan pengembangan kinerja untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan”.

- d. Apakah bapak/ibu merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Saya merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan kinerja guru. Kepala sekolah selalu membuka ruang untuk pe dan masukan dari semua guru”.

- e. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara langsung kepada guru-guru setelah melakukan observasi kelas. Selain itu, juga ada sesi evaluasi kinerja tahunan untuk membahas kemajuan dan area yang perlu diperbaiki”.

2. Pengembangan Kinerja Guru

- a. Apakah menurut bapak/ibu kepala sekolah memotivasi atau mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini?

JAWABAN: “Kepala sekolah sangat memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Beliau sering mengadakan seminar dan workshop yang membantu kami meningkatkan keterampilan mengajar. Menurut saya, kepala sekolah sangat memotivasi dan mendorong pengembangan kinerja guru dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan”.

- b. Apa jenis dukungan atau sumber daya yang disediakan oleh kepala sekolah untuk mendukung pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah meliputi akses ke materi-materi pendidikan terkini, pengaturan pelatihan tambahan, dan juga bantuan dalam pengadaan peralatan pembelajaran, kemudian bentuk lain yang diberikan adalah terkait dengan dukungan yang disediakan oleh kepala sekolah mencakup akses ke sumber daya pendidikan, pelatihan rutin, dan bimbingan individual”.

- c. Apakah Bapak/ibu merasa kepala sekolah efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru?

JAWABAN: “Saya merasa kepala sekolah sangat efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru. Beliau selalu mengatur sesi-sesi pelatihan dengan baik, Saya merasa kepala sekolah sangat efektif dalam memfasilitasi pelatihan atau program pengembangan kinerja bagi para guru”.

- d. Bagaimana kepala sekolah memberikan umpan balik atau evaluasi terhadap kinerja guru dalam konteks pengembangan kinerja?

JAWABAN: “Kepala sekolah memberikan umpan balik secara rutin melalui observasi kelas dan juga sesi evaluasi kinerja tahunan. Umpan balik diberikan

secara langsung melalui evaluasi kinerja dan diskusi individu antara kepala sekolah dan guru.”

- e. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan kinerja guru diintegrasikan secara efektif dalam rencana strategis sekolah?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan program pengembangan kinerja guru diintegrasikan dalam rencana strategis sekolah dengan mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi rutin”.

3. Kinerja Guru Berbasis Komputer

- a. Apakah menurut Bapak/ibu kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini dan bagaimana langkah kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup untuk menggunakan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja mereka?

JAWABAN: “Kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru di sekolah ini. Beliau menyediakan pelatihan tentang penggunaan platform pembelajaran online dan alat-alat teknologi terkini. Kepala sekolah memanfaatkan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru dan menyediakan pelatihan serta sumber daya untuk memastikan guru memiliki akses dan keterampilan yang cukup”.

- b. Bagaimana kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia secara tepat waktu dan akurat melalui teknologi komputer?

JAWABAN: “Kepala sekolah memastikan bahwa data dan informasi yang diperlukan untuk pengembangan kinerja guru tersedia melalui sistem manajemen sekolah yang terintegrasi. Kepala sekolah memastikan ketersediaan data dan informasi melalui sistem manajemen sekolah yang terintegrasi”.

- c. Bagaimana kepala sekolah memonitor dan mengevaluasi penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah memonitor penggunaan teknologi komputer dalam pengembangan kinerja guru melalui evaluasi dan survei yang rutin dilakukan”.

- d. Apakah Bapak/ibu merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan atau dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Saya merasa bahwa kepala sekolah memberikan pelatihan dan dukungan yang cukup dalam penerapan teknologi komputer untuk pengembangan kinerja guru”.

- e. Bagaimana kepala sekolah mengatasi tantangan atau hambatan yang mungkin timbul dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dalam pengembangan kinerja guru?

JAWABAN: “Kepala sekolah mengatasi tantangan dalam penerapan strategi berbasis komputer ini dengan mengadakan pelatihan tambahan dan memberikan dukungan teknis kepada guru-guru yang membutuhkan”.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

DOKUMENTASI PENELITIAN

Wawancara Dengan Hj. Nuraini Tanjung, *Kepala MAN 3 Padang Lawas*,
Sabtu, 04 Mei 2024



Wawancara Dengan Febrianto, S.Pd, *Guru Fisika MAN 3 Padang Lawas*,
Jum'at, 17 Mei 2024



Wawancara Dengan H. Parsaulian Daulay, S.Ag. MA, *Guru Bahasa Arab MAN 3 Padang Lawas*, Rabu, 08 Mei 2024



Wawancara Dengan Hikmah Dalilah Hasibuan, S.Ag, *Guru Quran Hadits MAN 3 Padang Lawas*, Senin, 13 Mei 2024



Wawancara Dengan Saut Martua, S.Pd,Si, *Guru Matematika MAN 3 Padang Lawas*, Selasa, 14 Mei 2024



Pelatihan Komputer Guru MAN 3 Padang Lawas



Pelatihan Komputer Guru MAN 3 Padang Lawas



Rapat Koordinasi Tenaga Pendidik MAN 3 Padang Lawas, 2024.



Rapat Pihak MAN 3 Padang Lawas dengan Komite, 2024



Rapat Pihak MAN 3 Padang Lawas dengan Orang Tua Peserta Didik, 2024