

MANAJEMEN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH SUKOREJO KENDAL

¹Badrudin, ²Junaidah, ³Dedi Andrianto, ⁴Syarif Maulidin

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung, ²UIN Raden Intan Lampung, ³⁴STIT Bustanul Ulum
Lampung Tengah

Corresponding e-mail: syarifmaulidin@stitbustanululum.ac.id

ABSTRAK

Manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal dilakukan melalui empat tahap penting, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana proses manajemen kinerja guru diterapkan di sekolah tersebut dan untuk mengetahui bagaimana evaluasi serta pembinaan dilakukan oleh kepala sekolah dan tim manajemen. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan wawancara mendalam terhadap kepala sekolah, guru, dan tim manajemen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja dilakukan melalui rapat kerja di awal tahun, melibatkan seluruh tim manajemen dan disesuaikan dengan visi dan misi sekolah. Pengorganisasian kinerja guru dilakukan dengan membagi tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan guru. Pelaksanaan kinerja guru meliputi pembinaan profesionalisme guru melalui seminar, workshop, dan KKG, serta pemberian motivasi berupa insentif. Evaluasi kinerja dilakukan melalui rapat evaluasi, supervisi, dan PKG yang memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja guru. Meskipun sudah ada berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, masih terdapat kekurangan dalam hal perencanaan pembelajaran, terutama terkait pembuatan RPP. Penelitian ini menyarankan untuk lebih memperkuat perencanaan pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru.

Kata Kunci: manajemen kinerja, evaluasi kinerja, pembinaan guru

ABSTRACT

The management of teacher performance at SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal is carried out through four key stages: planning, organizing, implementation, and evaluation. This study aims to analyze how the teacher performance management process is applied at the school and to understand how evaluation and coaching are conducted by the principal and management team. A descriptive approach was used, with in-depth interviews conducted with the principal, teachers, and management team. The findings show that performance planning is carried out through an annual work meeting, involving the entire management team and aligning with the school's vision and mission. Teacher performance organization involves task allocation based on the teachers' educational background. The implementation of teacher performance includes professional development through seminars, workshops, and teacher workgroups (KKG), as well as providing motivation in the form of incentives. Performance evaluation is conducted through evaluation meetings, supervision, and Teacher Performance Appraisal (PKG), providing feedback to improve teacher performance. Although various efforts have been made to improve the quality of teaching, there are still shortcomings in lesson planning, particularly related to the preparation of lesson plans (RPP). This study suggests strengthening lesson planning and further developing teacher professional skills.

Keywords: performance management, performance evaluation, teacher development

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama dalam konteks revolusi industri yang tengah berlangsung saat ini. Indonesia, sebagai negara yang sedang berkembang, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai kemajuan di berbagai bidang, termasuk pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pendidikan akan sangat memengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan nasional dan kemajuan negara (Maulidin & Nawawi, 2024). Di sisi lain, keberadaan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas di dunia pendidikan sangat mendukung untuk mencapai prestasi peserta didik serta meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia (Abidin, Subandi, Romlah, & Maulidin, 2024).

Namun, pada kenyataannya, banyak sekolah di Indonesia yang masih menghadapi masalah kekurangan tenaga pengajar yang terampil dan berkualitas. Hal ini menandakan bahwa salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pendidikan Indonesia adalah bagaimana cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya para guru, serta mutu pendidikan secara keseluruhan (Kurniawan, Maulidin, & Rohman, 2024). Seiring dengan tantangan ini, kualitas pendidikan di Indonesia juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana peran guru dalam mengelola dan melaksanakan tugasnya dengan profesionalisme, tanggung jawab, dan sikap sportif yang baik (Maulidin, 2024). Para guru memegang peranan yang sangat strategis, terutama pada jenjang pendidikan dasar, karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran sehari-hari (Hidayati, Haryono, & Maulidin, 2024). Guru adalah ujung tombak dalam proses pendidikan yang berkualitas. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan pembelajaran, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Di dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Astuti, Diana, Hadiati, & Maulidin, 2024). Dengan demikian, kualitas kinerja guru akan sangat memengaruhi efektivitas proses pembelajaran di sekolah (Janah, Nikmah, Bariyah, Maulidin, Nawawi, & Jazuli, 2024).

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, salah satu faktor yang sangat penting adalah efektivitas kinerja guru. Kinerja guru yang optimal dapat dicapai apabila guru memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi (Arfanaldy et al., 2024). Semangat dan etos kerja yang baik dari seorang guru akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan pemahaman dan prestasi peserta didik (Janah & Hidayati, 2024). Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007, terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Maulidin & Nawawi, 2024). Keempat kompetensi ini harus dikuasai dan diterapkan oleh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal (Maulidin & Jamil, 2024).

Kinerja guru yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru, tetapi juga oleh bagaimana seorang guru memahami tugas dan tanggung jawabnya (Maulidin, Munip, & Nawawi, 2024). Untuk itu, seorang guru harus memiliki wawasan yang luas mengenai profesinya, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik dan dapat membedakan prioritas pekerjaan yang harus dilakukan (Haryono et al., 2024). Sebagai contoh, di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, yang merupakan sekolah yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, masalah manajemen kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (Maulidin & Supriadi, 2024). Meskipun jumlah guru dan siswa mengalami peningkatan signifikan, terdapat beberapa masalah terkait manajemen kinerja, Copyright (c) 2024 ACTION : Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah

seperti ketidakdisiplinan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang pada akhirnya berdampak pada kualitas proses pembelajaran (Maulidin & Siregar, 2024).

Secara keseluruhan, kinerja guru yang baik akan sangat mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan manajemen kinerja guru yang efektif di setiap sekolah (Maulidin, 2024). Kepala sekolah berperan penting dalam mengelola kinerja guru melalui berbagai proses, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan (Maulidin & Lukitasari, 2024). Dalam hal ini, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk memotivasi, membimbing, dan memastikan bahwa kinerja guru selalu memenuhi standar yang diharapkan (Maulidin, 2024). Salah satu contoh kasus yang menarik untuk diteliti adalah SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, yang meskipun telah mengalami perkembangan pesat, masih menghadapi beberapa kendala dalam manajemen kinerja guru, seperti ketidakdisiplinan dalam pembuatan RPP dan kurangnya perencanaan yang matang dalam pembelajaran (Hidayati, Arini, & Siti, 2024).

berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal dapat ditingkatkan agar kualitas pembelajaran di sekolah tersebut lebih optimal dan mampu mendukung perkembangan peserta didik yang lebih baik (Janah, Siti, & Maulidin, 2024). Walaupun secara teoritis telah banyak dijelaskan bahwa manajemen kinerja guru berperan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, dalam praktiknya banyak sekolah, termasuk SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, yang menghadapi berbagai kesulitan dalam mewujudkan hal tersebut (Abidin et al., 2024). Dalam hal ini, kesenjangan yang terjadi adalah antara harapan untuk memiliki guru dengan kinerja yang optimal dan kenyataan bahwa masih ada beberapa kekurangan dalam pengelolaan kinerja guru, seperti ketidakteraturan dalam penyusunan RPP yang mempengaruhi kelancaran proses pembelajaran (Maulidin & Siregar, 2024). Hal ini mencerminkan bahwa meskipun teori dan regulasi mengenai manajemen kinerja guru sudah cukup jelas, implementasinya di lapangan masih menghadapi tantangan yang perlu diatasi (Maulidin & Supriadi, 2024).

Dalam beberapa penelitian terkini, ditemukan bahwa manajemen kinerja yang efektif di sekolah sangat bergantung pada peran kepala sekolah dalam mengelola guru dan membangun budaya kerja yang profesional (Janah, Nikmah, Bariyah, Maulidin, Nawawi, & Jazuli, 2024). Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Syafaruddin, Muhammad Nuddin, dan Salim (2020) tentang manajemen kinerja guru di MIN 2 Padang Sidempuan menunjukkan bahwa adanya pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pendidikan (Hidayati, Arini, & Siti, 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kempa (2015) juga menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen yang tepat (Maulidin, 2024). Penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan manajemen kinerja guru di sekolah dasar, terutama di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal (Kurniawan, Maulidin, & Rohman, 2024). Dengan menganalisis masalah yang ada dan memberikan rekomendasi yang sesuai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh sekolah-sekolah lain yang menghadapi masalah serupa dalam pengelolaan kinerja guru (Abidin et al., 2024). Penelitian ini juga akan menambahkan wawasan tentang bagaimana kepala sekolah dapat memimpin dan mengelola kinerja guru secara lebih efektif di era perkembangan pendidikan yang semakin pesat (Janah & Hidayati, 2024). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis mendalam terhadap manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal dan bagaimana upaya perbaikan dapat dilakukan

untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Maulidin & Nawawi, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung terhadap proses manajemen kinerja guru, wawancara semiterstruktur dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian personalia, kepala tata usaha, dan guru matematika, serta dokumentasi untuk memperoleh data tertulis seperti profil sekolah dan dokumen terkait. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai implementasi manajemen kinerja guru di sekolah tersebut (Maulidin & Suhardi, 2024).

Proses penelitian berlangsung di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal selama satu bulan, dimulai pada 10 Oktober hingga 10 November 2023. Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan triangulasi sumber dan teknik untuk memastikan keabsahan data, yakni membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan teknik ini, diharapkan data yang diperoleh lebih kredibel dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat terkait manajemen kinerja guru di sekolah tersebut (Maulidin, Pramana, & Munir, 2024).

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi pedoman wawancara dan daftar observasi yang disesuaikan dengan fokus penelitian tentang manajemen kinerja guru. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan tiga prosedur utama, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, untuk merumuskan temuan yang relevan dan bermanfaat dalam mengembangkan konsep manajemen kinerja guru yang lebih efektif di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal (Mu'amalah, Maulidin, & Apriawan, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Perencanaan Kinerja Guru

Perencanaan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal dilakukan melalui rapat kerja yang diadakan pada awal tahun. Rapat ini melibatkan tim manajemen yang terdiri dari 15 orang, dengan fokus pada evaluasi kinerja dari bidang kurikulum, kesiswaan, humas, personalia, sarpras, dan lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, kegiatan ini bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja tahun sebelumnya dan merencanakan program kerja untuk tahun berikutnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Wakil Kepala Sekolah bagian personalia juga menambahkan bahwa perencanaan dilakukan melalui rapat kerja untuk membentuk bidang-bidang yang akan melaksanakan program-program, termasuk pembinaan guru dan pembagian tugas.

Guru Matematika, Ibu Solichatun, menyatakan bahwa pada awal tahun, guru-guru telah diberikan perencanaan tugas mengajar dan diminta untuk membuat program-program pembelajaran. Kepala Sekolah menambahkan bahwa untuk meningkatkan keterampilan mengajar guru, mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan lainnya, seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) baik di tingkat gugus maupun internal per level. Sekolah juga mengirimkan beberapa guru untuk mengikuti pelatihan khusus, seperti pelatihan tahfidz di Pekalongan, guna meningkatkan kompetensi pengajaran.

Kegiatan pengembangan keterampilan mengajar juga dilakukan melalui KKG internal, meskipun belum rutin. Dalam wawancara, Wakil Kepala Sekolah bagian personalia

menjelaskan bahwa pelatihan dan pembinaan dilakukan secara berkala, baik seminggu sekali maupun sebulan sekali, dengan mengundang pelatih dari luar, seperti Dinas Pendidikan. Dalam sesi ini, guru-guru yang lebih senior juga diberi kesempatan untuk berbagi pengalaman dan memperagakan metode pengajaran yang efektif. Kepala Sekolah menegaskan bahwa program ini bertujuan untuk terus memaksimalkan kualitas pembelajaran di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal.

2. Pengorganisasian Kinerja Guru

Pengorganisasian di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal merupakan proses untuk merencanakan, mengelompokkan, mengelola, serta membagi tugas dan pekerjaan kepada anggota organisasi agar kegiatan di sekolah dapat berjalan lancar. Dalam hal ini, kepala sekolah memimpin langsung pengorganisasian kinerja guru, dengan bantuan tim manajemen untuk membagi tugas secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah, tim manajemen berperan membantu kepala sekolah dalam pembagian tugas, yang disesuaikan dengan kualifikasi akademis masing-masing guru. Misalnya, guru yang memiliki latar belakang PGSD mengajar sebagai guru kelas, guru PAI mengajar agama, dan guru PJOK mengajar olahraga. Pembagian tugas, termasuk siapa yang mengajar kelas berapa, diserahkan kepada bagian kurikulum dan personalia. Proses ini dimulai dengan penyusunan draf pembagian tugas oleh tim manajemen, yang kemudian dianalisis dan dibahas secara bersama di rapat tim. Setelah draf disetujui, hasilnya disosialisasikan kepada seluruh guru dalam forum rapat kerja (raker) awal tahun.

Ahmad So'im, tenaga administrasi di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, menjelaskan bahwa pada awal tahun, tim manajemen menyusun pembagian tugas yang meliputi jam mengajar, wali kelas, dan pembagian guru mata pelajaran. Tim manajemen ini terdiri dari tim kurikulum yang bertanggung jawab dalam pembagian kerja guru dan karyawan, termasuk tugas-tugas selain mengajar. Pembagian tugas dilakukan melalui musyawarah tim dan diplenokan dalam rapat kerja awal tahun.

Ibu Septi, Wakil Kepala Sekolah bagian Personalia, menambahkan bahwa pembagian tugas dilakukan oleh tim manajemen, bukan hanya oleh kepala sekolah. Tim ini, melalui musyawarah, menentukan pembagian waktu dan tugas yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan sekolah.

Pada tahun pelajaran 2023/2024, SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal memiliki 59 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik berjumlah 46 orang, dengan rincian mayoritas memiliki gelar S1 di bidang pendidikan, dan beberapa di antaranya memiliki latar belakang pendidikan di bidang agama, olahraga, dan tahfidz. Sementara itu, tenaga kependidikan berjumlah 9 orang dengan kualifikasi pendidikan yang beragam, termasuk S1 dan pendidikan setara SMA/SMK.

Dengan sistem pembagian tugas yang terstruktur dan berdasarkan latar belakang pendidikan, SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal memastikan bahwa setiap guru dapat mengajar sesuai dengan kompetensinya. Pembagian tugas ini juga mendukung pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengembangan kompetensi guru. Selain itu, adanya tim manajemen yang terlibat dalam setiap keputusan pembagian tugas memperlihatkan kolaborasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

3. Pelaksanaan Kinerja Guru

Pelaksanaan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal melibatkan peran aktif kepala sekolah dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada guru. Kepala Sekolah, Bapak

Copyright (c) 2024 ACTION : Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah

Butuk Kemisih, menjelaskan bahwa ia selalu datang lebih awal ke sekolah untuk mempersiapkan diri, memberikan teladan, serta semangat kepada para guru.

Bapak Ahmad So'im, tenaga administrasi, menambahkan bahwa setiap pekan dilaksanakan pertemuan MSG (Motivasi Setiap Guru) di halaman sekolah, di mana kepala sekolah menyampaikan motivasi serta informasi terkait kegiatan yang akan dilaksanakan pada minggu tersebut. Ibu Septi, Wakil Kepala Sekolah bagian Personalia, mengungkapkan bahwa program motivasi kerja, seperti doa bersama pada hari Senin dan Kamis, bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Selain itu, kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru-guru baik secara klasikal maupun per individu. Ibu Septi menjelaskan bahwa jika ada guru yang menghadapi kesulitan dalam kegiatan pembelajaran, mereka bisa berkonsultasi, dan kepala sekolah akan memberikan arahan sesuai kebutuhan. Pembinaan ini juga mencakup penilaian dari rekan sejawat dan hasil supervisi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Disiplin kerja di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal diterapkan dengan ketat. Guru diwajibkan datang tepat waktu sebelum pukul 06.45, dengan konsekuensi pengurangan bonus kehadiran bagi yang terlambat. Kepala sekolah dan Ibu Septi memastikan bahwa kedisiplinan ini diterapkan dengan disiplin, termasuk melalui pemantauan kedatangan dan kepulangan guru. Kehadiran guru dan karyawan dicatat menggunakan aplikasi absensi Appsheets. Bagi yang terlambat, tunjangan kehadirannya akan dipotong sesuai ketentuan. Selain itu, bagi yang tidak hadir, mereka diwajibkan men-scan barcode di depan ruang kepala sekolah, yang terhubung langsung ke formulir absensi online.

Meskipun kepala sekolah menerapkan kedisiplinan yang ketat, dalam hal pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), ia tidak menekankan pada pembuatan RPP yang rutin. Kepala sekolah lebih fokus pada kelancaran pembelajaran di kelas, memastikan bahwa materi dan silabus dijalankan dengan baik. Ibu Solichatun, guru matematika, juga menjelaskan bahwa meskipun tidak diwajibkan membuat RPP secara rutin, para guru tetap mempersiapkan materi dan metode ajar untuk kelas yang akan dihadapi.

Secara keseluruhan, kepala sekolah berperan penting dalam manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, dengan memberikan motivasi, bimbingan, serta pengawasan yang mendukung kelancaran proses pembelajaran. Disiplin kerja diterapkan dengan tegas, namun pembuatan RPP tidak dijadikan prioritas utama dalam pelaksanaan kinerja guru.

4. Evaluasi Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal

Evaluasi kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal merupakan proses penilaian terhadap kinerja guru yang biasanya dilakukan di akhir semester. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Solichatun, guru matematika, yang menyatakan bahwa kepala sekolah melakukan penilaian secara tidak langsung melalui pengamatan dan rapat evaluasi di akhir tahun. Tim inti kemudian dipanggil untuk mengevaluasi sejauh mana program yang telah dijalankan tercapai.

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Septi, Wakil Kepala Sekolah bagian Personalia, yang menambahkan bahwa setiap semester diadakan penilaian melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Penilaian ini berfungsi sebagai acuan untuk menilai kinerja guru selama satu periode.

Kepala Sekolah, Bapak Butuk Kemisih, menjelaskan lebih lanjut bahwa evaluasi dilakukan melalui beberapa cara, seperti pengamatan langsung, supervisi, hasil belajar siswa, masukan dari wali murid, serta kritik dan saran yang diberikan melalui kotak saran secara online. Selain itu, terdapat pula Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja guru.

Dalam pelaksanaan evaluasi, kepala sekolah juga dibantu oleh bagian personalia dan kurikulum. Ibu Solichatun menjelaskan bahwa meskipun penilaian dilakukan oleh kepala sekolah di akhir tahun, proses penilaian terhadap guru-guru diturunkan melalui personalia. Bagian personalia kemudian bekerja sama dengan bagian kurikulum untuk melakukan observasi langsung terhadap kinerja guru di kelas.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dengan mengadakan rapat evaluasi bersama tim manajemen. Setelah rapat, hasil evaluasi disampaikan kepada guru-guru, termasuk hal-hal yang perlu diperbaiki dalam kinerja mereka. Evaluasi dilakukan tidak hanya berdasarkan hasil observasi langsung, tetapi juga dengan memperhatikan laporan hasil belajar siswa, masukan dari wali murid, dan kritik serta saran yang diterima melalui kotak saran. Dalam proses ini, kepala sekolah mendapatkan bantuan dari bagian personalia dan kurikulum untuk memantau kinerja guru.

Pembahasan

Pembahasan dimaksudkan untuk memaknai hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan dan tidak sekadar menjelaskan temuan. Pembahasan harus diperkaya dengan merujuk hasil-hasil penelitian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah.

1. Perencanaan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal

Perencanaan kinerja guru merupakan elemen penting dalam manajemen kinerja. Proses perencanaan ini melibatkan kolaborasi antara atasan dan bawahan dalam merancang dan menentukan apa yang akan dilaksanakan untuk setahun ke depan. Dalam hal ini, perencanaan meliputi pemilihan cara mengukur kinerja, identifikasi kendala yang mungkin timbul, serta perencanaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Proses ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

Di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, kepala sekolah berusaha untuk melakukan perencanaan kinerja yang sejalan dengan visi dan misi sekolah. Perencanaan tersebut dilakukan melalui rapat kerja yang diadakan di awal tahun ajaran. Rapat ini melibatkan tim manajemen yang terdiri dari 15 orang, yang mencakup bagian kurikulum, kesiswaan, humas, personalia, dan sarana-prasarana. Dalam rapat ini, tim manajemen bersama-sama mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai selama setahun sebelumnya dan menentukan langkah-langkah yang perlu diperbaiki serta tindak lanjut yang harus dilakukan untuk tahun mendatang. Salah satu fokus utama dalam perencanaan adalah pembagian tugas dan pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Wibowo (2019), selain merencanakan kinerja, atasan dan bawahan juga harus menentukan kegiatan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan pekerja. Oleh karena itu, perencanaan kinerja yang baik tidak hanya menyangkut perencanaan tugas dan pencapaian tujuan, tetapi juga mencakup pengembangan sumber daya manusia yang menjadi dasar penting dalam proses manajemen kinerja.

Dalam praktiknya, kepala sekolah di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal juga fokus pada pengembangan keterampilan mengajar para guru. Sebagai bagian dari perencanaan, kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan-pelatihan, seminar, dan workshop. Kegiatan-kegiatan ini bertujuan untuk memacu kreativitas dan inovasi para guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah menekankan pentingnya menciptakan model pembelajaran yang tidak monoton, sehingga dapat meningkatkan partisipasi siswa dalam proses belajar. Selain itu, kepala sekolah juga berusaha melengkapi fasilitas yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perencanaan kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal sudah mencakup dua aspek penting, yaitu merencanakan pencapaian kinerja untuk tahun mendatang dan melakukan pengembangan keterampilan bagi para guru. Perencanaan ini dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang mengedepankan kualitas pembelajaran. Dengan melibatkan tim manajemen dan pengembangan keterampilan guru, kepala sekolah berusaha untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kreatif, inovatif, dan mendukung kemajuan dalam pembelajaran.

Dalam perspektif teori manajemen kinerja, perencanaan yang dilakukan di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal sudah sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Wibowo (2019), di mana perencanaan kinerja tidak hanya sekadar menyusun tugas dan tujuan, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan keterampilan mengajar guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, kegiatan perencanaan yang melibatkan seluruh tim manajemen juga sejalan dengan prinsip kolaborasi dalam manajemen kinerja yang efektif.

2. Pengorganisasian Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal

Pengorganisasian merupakan langkah lanjutan setelah perencanaan dalam manajemen kinerja, yang bertujuan untuk mengembangkan struktur organisasi dan memastikan bahwa program-program yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan efektif. Dalam konteks ini, pengorganisasian berkaitan dengan pembagian tugas dan wewenang agar seluruh individu dalam organisasi dapat bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing.

Di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, kepala sekolah bekerja sama dengan tim manajemen yang terdiri dari bagian kurikulum dan personalia untuk mengorganisasi kinerja guru. Proses pengorganisasian dimulai dengan pembagian tugas yang dilakukan di awal tahun ajaran. Tim manajemen terlebih dahulu menyusun draf pembagian tugas, yang kemudian disosialisasikan kepada para guru dan karyawan. Proses ini memastikan bahwa setiap individu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan bersama sekolah.

Sebagian besar tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, dengan mayoritas memiliki gelar S1 (38 orang), serta beberapa guru lainnya dengan latar belakang pendidikan D3, D2, S2, dan SMA/SMK sederajat. Keberagaman latar belakang pendidikan ini dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Afandi, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang guru berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang guru, semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dapat diajarkan, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Pengorganisasian kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal juga mencerminkan prinsip-prinsip dasar pengorganisasian dalam manajemen, sebagaimana dijelaskan oleh Agung. Dalam pengorganisasian, tugas dibagi di antara individu-individu yang terlibat dalam kerja sama dengan tujuan untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan. Pembagian tugas yang tepat akan mempermudah pengalokasian sumber daya, baik manusia, waktu, maupun fasilitas, untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, pengorganisasian yang baik akan membantu menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan mendukung keberhasilan program-program yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal telah melakukan pengorganisasian dengan

baik. Pembagian tugas dilakukan secara terstruktur dan sesuai dengan latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki oleh setiap guru. Dengan pengorganisasian yang tepat, kinerja guru dapat terkoordinasi dengan baik, dan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan optimal.

Perbandingan dengan teori yang ada menunjukkan bahwa praktik pengorganisasian di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal sudah sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang ada. Penelitian sebelumnya juga memperkuat temuan ini, di mana pengorganisasian yang baik, yang didasarkan pada pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi, dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi pendidikan. Hal ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik.

3. Pelaksanaan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal

Pelaksanaan kinerja merupakan tahap penting dalam manajemen kinerja yang mengacu pada upaya konkret untuk mewujudkan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Dalam konteks ini, pelaksanaan kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran. Berdasarkan teori Hery, pelaksanaan kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu terkait dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh guru, sementara faktor organisasi meliputi bagaimana manajer (kepala sekolah) memberdayakan guru, memberi penghargaan, serta membantu meningkatkan kinerja melalui pembinaan dan dukungan lainnya.

Dalam hal ini, kepala sekolah di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal berperan aktif dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru. Kepala sekolah terlibat langsung dalam berbagai program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, di antaranya melalui pembinaan dan pengembangan kompetensi guru. Kegiatan ini mencakup seminar, workshop, dan Kelompok Kerja Guru (KKG), yang dirancang untuk mengasah keterampilan dan pengetahuan guru guna mendukung kualitas pembelajaran yang lebih baik. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Hery, yang menyatakan bahwa pembinaan dan pendampingan merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini adalah guru.

Selain itu, pembinaan disiplin juga merupakan bagian penting dari pelaksanaan kinerja. Kepala sekolah secara rutin mengamati kedisiplinan guru, mulai dari kehadiran hingga pelaksanaan pembelajaran. Disiplin dalam pelaksanaan tugas menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan oleh kepala sekolah, karena kedisiplinan yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan pembelajaran dengan efektif. Dalam teori Hery, disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Motivasi juga memainkan peran sentral dalam pelaksanaan kinerja di sekolah ini. Kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru secara rutin, terutama melalui pemberian bonus atau insentif. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan semangat dan dorongan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks manajemen kinerja, pemberian penghargaan seperti bonus atau insentif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen individu terhadap pekerjaan mereka, sebagaimana dijelaskan dalam teori Hery mengenai penghargaan dan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja.

Namun, meskipun berbagai program telah diterapkan oleh kepala sekolah, terdapat kekurangan dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru, yaitu kurangnya penekanan terhadap pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kepala sekolah tidak terlalu menekankan pada pembuatan RPP sebagai bagian dari kegiatan perencanaan pembelajaran. Padahal, RPP merupakan dokumen penting yang dapat membantu guru dalam merancang dan

melaksanakan pembelajaran yang terstruktur dan sistematis. Kekurangan ini menunjukkan adanya gap antara perencanaan yang diharapkan dengan implementasi di lapangan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran yang baik sangat berpengaruh terhadap kualitas pengajaran dan pencapaian tujuan pembelajaran. Penekanan terhadap pembuatan RPP yang berkualitas dapat memperbaiki struktur dan metode pembelajaran, serta memastikan bahwa semua tujuan pembelajaran tercapai dengan optimal. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Hadi (2019), menekankan pentingnya dokumen RPP sebagai panduan dalam proses pembelajaran untuk mencapai standar pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun kepala sekolah di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal telah melakukan berbagai langkah positif dalam pelaksanaan manajemen kinerja guru, seperti pembinaan, pengembangan, dan pemberian motivasi, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam aspek perencanaan pembelajaran (RPP). Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk lebih menekankan pembuatan dan penyusunan RPP yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di kelas. Dengan demikian, pelaksanaan kinerja guru dapat lebih maksimal, dan tujuan pendidikan di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal dapat tercapai dengan lebih optimal.

4. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja adalah langkah penting dalam memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Evaluasi ini memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, dan memberi umpan balik mengenai pencapaian kinerja, baik dari segi perencanaan maupun implementasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Latief, yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja bertujuan untuk memberikan informasi tentang pekerjaan yang telah terlaksana, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan, serta mengukur pencapaian manfaat dibandingkan dengan harapan yang diinginkan.

SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal, kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru pada akhir setiap semester. Proses evaluasi dimulai dengan rapat evaluasi bersama tim manajemen yang melibatkan bagian kurikulum, personalia, dan pihak terkait lainnya. Rapat ini bertujuan untuk membahas pencapaian kinerja guru selama satu semester, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merencanakan langkah-langkah perbaikan. Langkah ini sejalan dengan teori Lijan, yang menjelaskan bahwa evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan informasi mengenai seberapa jauh pekerjaan yang telah terlaksana sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kepala sekolah juga melakukan supervisi terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Supervisi ini berfungsi untuk mengamati proses pembelajaran di kelas dan memberikan umpan balik mengenai cara mengajar, pengelolaan kelas, serta interaksi antara guru dan siswa. Supervisi langsung memungkinkan kepala sekolah untuk menilai secara langsung penerapan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sementara supervisi tidak langsung bisa dilakukan melalui pengamatan laporan atau rekaman kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen kinerja yang dikemukakan oleh Hery, yang menyatakan bahwa evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan cara observasi langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, evaluasi kinerja juga dilakukan melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), yang melibatkan pengamatan, diskusi, dan kesepakatan mengenai pencapaian kinerja guru sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. PKG ini memungkinkan guru untuk menerima umpan balik yang konstruktif dari kepala sekolah dan tim manajemen, yang dapat

membantu mereka dalam memperbaiki kinerja di masa mendatang. Berdasarkan teori dari Sinambela dan Sinambela, PKG adalah salah satu bentuk evaluasi yang digunakan untuk menilai kinerja guru secara komprehensif melalui berbagai metode penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian dan perbandingan dengan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal telah menjalankan evaluasi kinerja secara komprehensif dan sistematis. Kepala sekolah melibatkan tim manajemen dalam rapat evaluasi untuk membahas hasil kinerja guru dan menetapkan langkah-langkah perbaikan. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung, juga sejalan dengan prinsip-prinsip evaluasi kinerja yang efektif. Dengan adanya PKG, evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan lebih objektif dan terukur, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai area yang perlu diperbaiki dan dikembangkan.

Namun demikian, perlu dicatat bahwa evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya bergantung pada proses yang dilakukan, tetapi juga pada kemampuan kepala sekolah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung pengembangan profesional guru. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan melalui evaluasi kinerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Robinson, 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu terus meningkatkan keterampilan dalam memberikan evaluasi yang memotivasi dan mendukung perkembangan guru secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Manajemen kinerja guru di SD Muhammadiyah Sukorejo Kendal telah dilaksanakan dengan baik meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Perencanaan kinerja dilakukan dengan melibatkan seluruh tim manajemen yang berfokus pada pengembangan keterampilan guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Pengorganisasian kinerja juga sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan guru, memastikan pembagian tugas yang tepat sesuai dengan kemampuan masing-masing. Namun, dalam pelaksanaan kinerja, meskipun berbagai upaya seperti pembinaan, motivasi, dan pengembangan profesional telah diterapkan, masih ada celah terkait perencanaan pembelajaran yang perlu mendapat perhatian lebih, terutama dalam hal pembuatan RPP yang lebih terstruktur.

Evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah juga telah mencakup berbagai metode, seperti rapat evaluasi dengan tim manajemen, supervisi langsung, dan Penilaian Kinerja Guru (PKG), yang semuanya bertujuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif guna memperbaiki kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya keselarasan antara teori manajemen kinerja yang diterapkan dengan praktik di lapangan. Dengan supervisi yang dilakukan secara berkesinambungan, guru dapat menerima umpan balik yang efektif yang membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Meski demikian, untuk menjamin keberlanjutan kualitas evaluasi, perlu dilakukan pelatihan lebih lanjut bagi kepala sekolah dan tim manajemen dalam memberikan umpan balik yang lebih mendalam dan berdampak pada pengembangan guru.

Prospek pengembangan hasil penelitian ini dapat diarahkan pada peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan berbasis kebutuhan individu dan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat berfokus pada pengaruh langsung dari evaluasi kinerja terhadap peningkatan kualitas belajar siswa. Aplikasi dari hasil penelitian ini dapat diterapkan di sekolah-sekolah lain yang memiliki karakteristik serupa, dengan menyesuaikan konteks dan kebutuhan masing-masing. Pendekatan yang lebih berbasis data dalam evaluasi kinerja, serta peningkatan kolaborasi antara guru dan kepala sekolah,

menjadi hal yang dapat dijadikan fokus utama dalam penelitian dan pengembangan manajemen kinerja di dunia pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Subandi, S., Romlah, R., & Maulidin, S. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTUK BANDAR LAMPUNG. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(02), 280-294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>
- AMRULLAH, S., & MAULIDIN, S. (2024). IMPLEMENTASI TASJI'UL LUGHOH AL AROBIYAH: STUDI DIPONDOK PESANTREN PEMBANGUNAN BUSTANUL ULUM JAYASAKTI. *LANGUAGE: Jurnal Inovasi Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 4(2), 69-78.
- Arfanaldy, S. R., Aziza, I. F., Kur'ani, N., Judijanto, L., Mutiaraningrum, I., Husain, H., ... & Ohorella, N. R. (2024). *Menghadapi tantangan pengajaran: Solusi inovatif untuk permasalahan klasik di ruang kelas*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Astuti, Y. T., Diana, N., Hadiati, E., & Maulidin, S. (2024). Manajemen Humas dalam Membangun Citra Sekolah: Studi Multikasus di SD Muhammadiyah Pringsewu dan SD IT Cahaya Madani Pringsewu. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 12-26. <https://doi.org/10.58577/dimar.v6i1.246>
- AULIYA, W. S., MAULIDIN, S., & JANAHA, S. W. (2024). BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN NILAI RELIGIUS: STUDI DI MTs NEGERI. *ACTION: Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah*, 4(3), 112-122.
- HARYONO, BUDI, ARDI PRAMANA, SITI MUSLIHAH, SYAIFULAH SYAIFULAH, and SYARIF MAULIDIN. "KONSEP PENDIDIKAN ISLAM DAN RELEVANSI SURAH AL-MUJADALAH AYAT 11 DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER PESERTA DIDIK." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 3 (2024): 116-127.
- HIDAYATI, ARINI ULFAH, SYARIF MAULIDIN, and SITI KHOLIFAH. "IMPLEMENTASI PROBLEM-BASED LEARNING (PBL) PADA PROSES PEMBELAJARAN PAI: STUDI DI SMK PELITA BANGUN REJO." *ACTION: Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah* 4, no. 2 (2024): 53-62.
- JANAHA, S. W., NIKMAH, S. S., BARIYAH, Z., MAULIDIN, S., NAWAWI, M. L., & JAZULI, S. (2024). STRATEGI ORANG TUA DALAM MENANAMKAN KESADARAN IBADAH SHOLAT PADA ANAK USIA DINI: STUDI KASUS DI KAMPUNG SRIKATON KECAMATAN ANAK TUHA. *EDUKIDS: Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 56-68. <https://doi.org/10.51878/edukids.v4i2.4188>

- JANAH, SITI WARDATUL, and SYARIF MAULIDIN. "STRATEGI SEKOLAH DALAM MEMBENTUK KARAKTER RELIGIUS PADA ANAK USIA DINI: STUDI DI PAUD LASKAR PELANGI SRIKATON." *EDUKIDS: Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini* 4, no. 2 (2024): 69-79. <https://doi.org/10.51878/edukids.v4i2.4201>
- JANAH, A. M., HIDAYATI, A. U., & MAULIDIN, S. (2024). PENGARUH PEMAHAMAN MODERASI BERAGAMA TERHADAP PEMBENTUKAN SIKAP TOLERANSI SISWA SMK WALISONGO SEMARANG. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(2), 42-50. <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i2.4133>
- Kurniawan, W., Maulidin, S., & Rohman, M. (2024). Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Manajemen. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 8(1), 36–53. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v8i1.1924>
- MAULIDIN, S. (2024). STRATEGI PEMBELAJARAN BAHASA INDONESIA: STUDI DI MTs BUSTANUL ULUM JAYASAKTI. *LANGUAGE: Jurnal Inovasi Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 4(3), 101-110.
- Maulidin, S., & Nawawi, M. L. (2024). A Kearifan Lokal dalam Tradisi Keislaman: Memahami Kontribusi Budaya Islam di Indonesia. *ISEDU: Islamic Education Journal*, 2(2), 41-50.
- MAULIDIN, S. (2024). PENERAPAN PEMBELAJARAN ADAPTIF BERBASIS KECERDASAN BUATAN (AI) UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SISWA DENGAN KEBUTUHAN KHUSUS DI KELAS INKLUSIF. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(3), 128-139.
- MAULIDIN, S. (2024). KEPEMIMPINAN SPIRITUAL KEPALA SEKOLAH: STUDI DI SMK ISLAM AL-FADHILA DEMAK. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(4), 180-191.
- Maulidin, S., Munip, A., & Nawawi, M. L. (2024). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembentukan Akhlak Siswa di SMA Al Irsyad Kota Tegal. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(02), 157-167. <https://doi.org/10.58577/dimar.v5i02.299>
- Maulidin, S., & Siregar, D. J. D. S. (2024). Analisis Manajemen Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren: Studi di Pondok Pesantren Bustanul ‘Ulum Lampung Tengah. *Bustanul Ulum Journal of Islamic Education*, 2(2), 136-155. <https://doi.org/10.62448/bujie.v2i2.117>
- Maulidin, S., Rohman, M., Nawawi, M. L., & Andrianto, D. (2024). Quality Management in Improving Competitiveness in the Digital Era at Madrasa. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 4(1), 57-70. <http://dx.doi.org/10.24042/jaiem.v4i1.22594>
- MAULIDIN, S., & NAWAWI, M. L. (2024). STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU: STUDI DI MADRASAH TSANAWIYAH BUSTANUL ULUM JAYASAKTI. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(4),

180-189.

MAULIDIN, S., AMRULLAH, S., & MUBAIDILAH, A. (2024). MANAJEMEN PEMBELAJARAN BAHASA ARAB PADA PESERTA DIDIK DI MA BUSTANUL ULUM JAYASAKTI. *LANGUAGE: Jurnal Inovasi Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 4(2), 79-87.

Maulidin, S., & Supriadi, Eti Hadiati, N. (2024). PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN SISWA MADRASAH ALIYAH DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 9(1), 84–99. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v9i1.604>

MAULIDIN, S., & LUKITASARI, D. (2024). MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI SEKOLAH. *ACTION: Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah*, 4(3), 102-111.

Maulidin, S., & Jamil, M. A. (2024). PENGARUH MENGHAFAAL AL-QUR'AN TERHADAP PENINGKATAN ASPEK KOGNITIF (Studi Kasus SMA Bustanul Ulum Jayasakti Anak tuha Lampung Tengah). *Al-Bustan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 128-140. <https://doi.org/10.62448/ajpi.v1i2.79>

Maulidin, S. (2024). Pendidikan Kemandirian Di Pondok Pesantren:(Studi Mengenai Realitas Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Darul Falah Bandar Lampung). *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 126-138. <https://doi.org/10.58561/jkpi.v3i2.128>

Maulidin, Syarif. "Pendidikan Pemanfaatan Media Sosial sebagai Sarana Dakwah dan Pendidikan pada Pelajar." *Journal Khafi: Journal Of Islamic Studies* 3, no. 1 (2024): 27-39.

MAULIDIN, S. . (2025). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBUDAYAKAN SHALAT DHUHA BERJAMAAH: STUDI DI RA BUSTANUL ULUM JAYASAKTI. *EDUKIDS : Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 80-90. <https://doi.org/10.51878/edukids.v4i2.4202>

Maulidin, S., Umayah, N. V., & Nuha, U. (2025). Revitalisasi Pendidikan Karakter KH. Hasyim Asy'ari dalam Kitab Adāb Al-‘Ālim Wa Al-Muta'allim. *JURNAL PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JUPENDIS)*, 3(1), 301-315.

MAULIDIN, SYARIF, and MUHAMAD SUHARDI. "MANAJEMEN PEMASARAN PENDIDIKAN BERBASIS WEBSITE SEBAGAI MEDIA INFORMASI DI SMKN UNGGUL TERPADU ANAK TUHA." *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, no. 3 (2024): 109-123.

MAULIDIN, S., PRAMANA, A., & MUNIR, M. (2024). KEPEMIMPINAN KEPALA

- SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA RELIGIUS: STUDI DI SMK AL HIKMAH KALIREJO. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(2), 86-95. <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i2.4187>
- MU'AMALAH, H. U. S. N. U. L., MAULIDIN, S., & APRIAWAN, A. (2024). PERAN GURU PAI DALAM PENGUATAN MODERASI BERAGAMA STUDI DI SMA N 1 ANAK TUHA. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(2), 67-77. <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i2.4189>
- MUKHAFIDOH, N. ., MU'AMALAH, H. ., & MAULIDIN, S. . (2025). IMPLEMENTASI METODE TALAQQI DAN TAKRIR PADA MATA PELAJARAN AL-QUR'AN DAN HADITS: STUDI DI MTS TRI BAKTI AL IKHLAS ANAK TUHA. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 4(4), 161-168. <https://doi.org/10.51878/academia.v4i4.4134>
- MUTTAQIN, NURUL, and SYARIF MAULIDIN. "PENGELOLAAN KURIKULUM TERINTEGRASI SEKOLAH BERBASIS PESANTREN DI SMK ROUDLOTUL MUBTADIIN BALEKAMBANG JEPARA." *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, no. 3 (2024): 136-147.
- NAWAWI, MUHAMAD LATIF, SYARIF MAULIDIN, and AHMAD NURKHOLIK. "IMPLEMENTASI PENDIDIKAN KARAKTER PEDULI LINGKUNGAN MELALUI ORGANISASI ROHANI ISLAM: STUDI DI SMK AL IHSAN SUKANEGARA." *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, no. 2 (2024): 51-61.
- NAWAWI, MUHAMMAD LATIF, AHYAR FATONI, SYUKRON JAZULI, and SYARIF MAULIDIN. "PENDIDIKAN KARAKTER REMAJA MENURUT SYAIKH MUSTHAFA AL-GHALAYAINI DALAM KITAB IZHATUN NASYI'IN." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 2 (2024): 78-90. <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i2.4198>
- NISAUSSOLIKHA, K., BADRUDIN, B., ANDRIANTO, D., & MAULIDIN, S. (2024). PROGRAM PEMBINAAN KOMPETENSI KEPRIBADIAN GURU: STUDI DI SMP NEGERI. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(4), 200-211.
- NOVIAR, YOSEP, SYARIF MAULIDIN, and ARI ARKANUDIN. "PERAN GURU DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR ANAK YATIM: STUDI DI YAYASAN AL-NIKMAH BARIKAH JANAH JAKARTA SELATAN." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 2 (2024): 91-102. <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i2.4199>
- NUHA, U., MAULIDIN, S., & AZIZAH, D. H. (2024). IMPLEMENTASI PENGUATAN KARAKTER PROFIL PELAJAR PANCASILA DALAM PEMBELAJARAN PAI: STUDI DI SMK N 1 TULANG BAWANG. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(4), 192-203.

- NUHA, U., & MAULIDIN, S. (2024). PENGUATAN KOMPETENSI KEAGAMAAN SISWA KELAS X SMK PGRI 2 PONOROGO MELALUI PROGRAM PESANTREN KILAT. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(3), 124-135.
- PRAYITNO, P., MAULIDIN, S., & AL-FAIZI, M. (2024). PEMBINAAN AHLAK DALAM MENGATASI KENAKALAN SISWA STUDI DI SMK MAARIF 1 SENDANG AGUNG. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(2), 75-85. <https://doi.org/10.51878/vocational.v4i2.4186>
- RAHAYU, M. P., & MAULIDIN, S. (2024). MANAJEMEN EKSTRAKURIKULER BACA TULIS AL-QUR'AN (BTA) DI SMK BINA NEGARA GUBUG GROBOGAN. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(3), 148-163.
- RZ, M. Z. I., & MAULIDIN, S. (2024). IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN PAI BERBASIS ICT: STUDI DI SMK NEGERI 4 SEMARANG. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(4), 204-217.
- SALIM, MUHAMAD AGUS, ARI ARKANUDIN, and SYARIF MAULIDIN. "STRATEGI PEMBELAJARAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN AKHLAKUL KARIMAH PESERTA DIDIK: STUDI DI SMP AL-KAMAL JAKARTA." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 3 (2024): 148-161. <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i3.4300>
- SARI, F. A. P., & MAULIDIN, S. (2024). PERAN MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONALISME GURU: STUDI DI MA DARUL ULUM KOTA SEMARANG. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(4), 190-199.
- SARI, MINDA AYU RAHMA, FARIDA FARIDA, RIZKI WAHYU YUNIAN PUTRA, and SYARIF MAULIDIN. "PENGEMBANGAN BAHAN AJAR GAMIFIKASI BERNUANSIA ISLAMI DAN LINGKUNGAN PADA MATERI BANGUN DATAR TINGKAT SMP/MTs UNTUK MENINGKATKAN PEMAHAMAN KONSEP MATEMATIS." *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 3 (2024): 103-115.
- SYARIF, M. (2024). *PENGARUH KINERJA KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN DI MADRASAH ALIYAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Syarif Maulidin, M. Isla Maulana, & Ulin Nuha. (2025). KONSEP PENDIDIKAN KARAKTER DALAM KITAB SYAJAROTUL MA'ARIF WAL AHWAL KARYA SYEKH AL IZZ BIN ABDOUSSALAM. *Crossroad Research Journal*, 2(1), 36–51. <https://doi.org/10.61402/crj.v2i1.239>
- Syarif Maulidin, & Siti Wardatul Janah. (2025). Pengaruh kemampuan membaca al-Qur'an terhadap psikomotorik peserta didik pada mata pelajaran al-Qur'an hadis (studi di MTs
- Copyright (c) 2024 ACTION : Jurnal Inovasi Penelitian Tindakan Kelas dan Sekolah

Miftahul ‘Ulum Kotabaru). *Crossroad Research Journal*, 2(1), 22–35.
<https://doi.org/10.61402/crj.v2i1.236>

WULANDARI, S., & MAULIDIN, S. (2024). MANAJEMEN PENJAMINAN MUTU TERHADAP PROSES PEMBELAJARAN: STUDI DI SMK N 2 KENDAL. *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan*, 4(4), 164-179.