

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM PENGELOLAAN BANTUAN KINERJA DAN AFIRMASI (BKBA) PENDIDIKAN PADA MADRASAH

Suratman

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Kalimantan Timur
suratman.pambudi@gmail.com

Abstract

This field work aims to describe the way madrasa principals manage educational performance assistance and affirmation. This field work model is qualitative descriptive and a phenomenological approach with analytical techniques carrying out data collection, condensation, data distribution, and verification. Research has resulted in the madrasa head having a guiding and accompanying role in the budget preparation process, approving or rejecting applications if not in accordance with national education standards, conducting outreach, monitoring, and evaluation as well as improvements. The madrasah component receiving performance has a gap of 11.37 higher than the madrasah receiving affirmation assistance of 0.23. Madrasahs receiving affirmation assistance have a gap of -0.42%, which is negative or lacks several components that really need assistance, while madrasahs receiving performance assistance already have the development of madrasah components and their madrasah self-evaluation values have good performance.

Keywords: *madrasah principal strategy, performance assistance, affirmation assistance*

Abstrak

Pada riset ini bertujuan untuk mendeskripsikan cara kepala madrasah dalam pengelolaan bantuan kinerja dan afirmasi pendidikan. Model riset ini adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologis dengan teknik analisis melakukan koleksi data, kondensasi, display data dan verifikasi. Riset memperoleh hasil dimana kepala madrasah memiliki peran membimbing dan mendampingi staf dalam proses penyusunan anggaran, melakukan persetujuan atau penolakan di aplikasi jika tidak sesuai dengan standar nasional pendidikan, melakukan sosialisasi, monitoring dan evaluasi serta perbaikan secara berkala. Komponen madrasah penerima kinerja memiliki kesenjangan 11,37 lebih tinggi dari pada madrasah penerima bantuan afirmasi sebesar 0,23. Madrasah penerima bantuan afirmasi memiliki kesenjangan -0,42%, yang bersifat negatif atau kekurangan beberapa komponen yang sangat memerlukan bantuan, sedangkan pada madrasah penerima bantuan kinerja sudah memiliki pengembangan komponen madrasah dan nilai evaluasi diri madrasah memiliki kinerja baik.

Kata Kunci : *strategi kepala madrasah, kinerja, afirmasi*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah melakukan sebuah upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui Program Bantuan Kinerja dan Afirmasi (BKBA), untuk meningkatkan mutu pengelolaan dan layanan madrasah. Program sasaran strategis bantuan kinerja merupakan sebuah penghargaan kepada madrasah yang sudah melakukan implementasi sistem rencana dan anggaran berbasis elektronik yang merupakan penghargaan atas capaian kinerja dalam membangun suasana yang kondusif. Sedangkan afirmasi adalah sebuah penghargaan kepada madrasah yang sangat membutuhkan infrastruktur aktivitas proses pembelajaran.¹ Bantuan tersebut diberikan kepada madrasah yang telah memiliki kriteria tertentu yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Kriteria khusus penerima bantuan yaitu tersedianya evaluasi diri madrasah, tersedia data siswa ekonomi lemah, ruang belajar, siap menghadapi pembelajaran tatap muka, dan jumlah toilet yang dimiliki. Komponen tersebut dilakukan penilaian yang menentukan urutan madrasah penerima melalui daftar nominasi madrasah penerima. Bagi madrasah yang sudah masuk dalam daftar tersebut dilakukan kunjungan dari tim Kementerian Agama Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk melakukan verifikasi. Pengelolaan bantuan tersebut diperlukan sebuah strategi kepala madrasah agar diperoleh *output* sesuai program sasaran strategis yang sudah ditentukan. Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan sarana diawali dengan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, perawatan dan pengontrolan dengan menggerakkan semua komponen madrasah agar diperoleh prestasi akademik dan non akademik yang semakin meningkat.² Selain itu pendekatan kepala sekolah dalam mengelola sarana pendukung dilakukan melalui perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, perawatan, inventarisasi, serta proses penghapusan sarana pendidikan.³

Kebijakan kepala madrasah dalam mengelola bantuan kinerja dan afirmasi melalui strategi memiliki peran yang penting dalam studi banding program perencanaan, terbentuknya tim pengembang madrasah dan pada akhirnya diperoleh peningkatan prestasi akademik dan non akademik, peminat siswa yang mendaftar semakin meningkat serta sarana dan prasarana semakin lengkap dan iklim kerjanya

¹ Juknis Bantuan Kinerja Dan Bantuan Afirmasi Kementerian Agama RI” (Direktur Jendral Pendidikan Islam, 2022) .

² Rahmad Bala et al., Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Di Mts Negeri Kota Kupang, *Perspektif* 1, no. 4 (2022): 394–411.

³ Julia Sapira Wardani et al., Manajemen Strategi: Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di MTs Al-Washliyah KM. 6, *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 122–27.

kondusif.⁴ Hal ini merupakan upaya perbaikan kinerja guru yang dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan pendidikan dalam aktivitas belajar dan mengajar.⁵ Peningkatan kinerja melalui dorongan kepala madrasah kepada guru untuk menciptakan iklim sekolah yang sudah kondusif. Kinerja dapat menopang peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah pada pengelolaan pendidikan di madrasah saat ini tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan yang harus di kelola untuk mempersiapkan pendidikan di era bebas.

Pada abad global masih menyisakan 9 kesalahan bidang pendidikan antara lain ; (1) ranah pengetahuan menjadi ukuran utama, (2) evaluasi pendidikan mengesampingkan prinsip konvergen yang berdampak tidak inovatif, (3) pendidikan merevisi menjadi pengajaran dan materinya tidak sesuai kebutuhan masyarakat, (4) pengetahuan yang dikuasanya tidak disertai dengan kesenangan belajar, (5), target pendidikan merupakan titel atau gelar bukan tanggung jawab ilmiah, (6) materi pembelajaran ditulis dengan metode yang miskin dari unsur ketaqwaan, ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan industri, (7) tanggung jawab manajemen pendidikan dibebankan pemerintah bukan *stakeholder*, (8), profesi guru menekankan pada profesi ilmiah belum menakankan pada profesi kemanusiaan, sehingga masih terkesan hubungan produsen dan konsumen, dan (9) lemahnya sarana dan prasarana pendidikan dan tidak menempatkan isu pendidikan dan anggaran sebagai isu yang tidak populer.⁶

Pada madrasah swasta permasalahan yang muncul adalah keterbatasan guru dan tenaga kependidikan, kekurangan infrastruktur yang mendukung proses sktivitas belajar, sumber daya yang dikelola tidak mencukupi untuk pengelolaan madrasah yang sesuai dengan standar nasional pendidikan, rendahnya sumber daya manusia dalam penguasaan teknologi pembelajaran, dan minat masyarakat masih rendah dan kualitas masih rendah dalam persaingan pendidikan secara global. Hal ini sesuai hasil riset di mana faktor penghambat dalam pengembangan madrasah adalah keterbatasan sarana dan prasarana madrasah, keterbatasan sumber dana, sumber daya manusia yang belum professional.⁷ Pembelajaran *daring* mengalami kendala dalam penyediaan kuota internet, jaringan komputer, kondisi tinansial orang tua siswa, dan tidak disiplin dalam

⁴ Inezalda Sonia Azizah, Strategi Kepala Madrasah Melalui Branding Sekolah Dengan Program Riset Di Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo (PhD Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).

⁵ Eliyanto Eliyanto, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no. 1 (May 30, 2018): 169–81, <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>.

⁶ Hamsah Uno and Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Bumi Aksara, 2022).

⁷ Ranti Safi'ah, "Upaya Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego Dari Tahun Ajaran 2011/2012 – 2014/2015, *Jurnal Pendidikan Madrasah* 2, no. 2 (December 15, 2017): 235–49, <https://doi.org/10.14421/jpm.2017.22-02>.

mengerjakan tanggung jawabnya di lembaga.⁸ Hal ini diakibatkan oleh guru dalam menciptakan pembelajaran belum memiliki perangkat yang memadai, kecakapan profesional, dan penguasaan pembimbingan siswa secara internal dan eksternal.⁹

Kemampuan guru yang masih terbatas dalam pembelajaran *online* mengakibatkan siswa merasa bosan, orang tua kesulitan mendampingi siswa akibat minimnya ekonomi dan penguasaan teknologi, serta guru mengalami kesulitan penyampaian materi.¹⁰ Sedangkan pada pengembangan pendidikan karakter masih terkendala pada sikap orang tua yang kurang mendukung, budaya dan dampak lingkungan yang tidak baik.¹¹ Pendapat lain menemukan bahwa latar belakang siswa dan perpaduan kurikulum dari Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama mengakibatkan rendahnya minat siswa belajar materi agama di madrasah¹², kondisi ini memerlukan tugas pokok sebagai kepala madrasah sebagai *top leader*.

Pimpinan madrasah sebagai orang pertama perlu mengambil langkah dengan mengoptimalkan peran dan fungsi kepala sekolah. Perihal ini sesuai dengan hasil penelitian, di mana kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja seluruh staf salah satunya adalah melakukan pengawasan akademik dan non akademi.¹³ Kinerja kepala madrasah dengan dukungan semua *stakeholder* dan penerapan strategi yang tepat akan lebih mempermudah dalam pencapaian visi dan misi madrasah. Kinerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh karyawan dari proses perencanaan, sosialisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi yang sudah ditentukan oleh lembaga dengan mempertimbang target, tujuan dan peningkatan kinerjanya.¹⁴

Program yang mendukung kinerja kepala madrasah dengan cara membuat perencanaan yang mengacu pada sasaran strategis yang dimilikinya. Strategi adalah sebuah perencanaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk mencapai visi dan misi

⁸ Vera Dewi, Problematika Penggunaan Media Pembelajaran E-Learning Madrasah Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu (PhD Thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022).

⁹ Nuryamujiatun, "Problematika Pendidikan Nasional" 2021 (2021): 154–64, <http://riset-iaid.net/index.php/bestari>.

¹⁰ Guciano Amelia, Mekanisme Pencairan Dana Hibah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang (PhD Thesis, Universitas Andalas, 2019).

¹¹ Hadirman Hadirman, "Problematika Pendidikan Budaya Dan Karakter Bangsa Lembaga Pendidikan Islam Di Tengah Komunitas Minoritas Muslim (Studi Di MIN 1 Minahasa), *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 2 (2022): 304–15.

¹² Muh Ainul Latif, "Problematika Implementasi Kurikulum Pesantren Di Madrasah Aliyah Fathul Hidayah, *EDU-RELIGIA: Jurnal Keagamaan Dan Pembelajarannya* 5, no. 1 (2022): 77–88.

¹³ Wiji Hidayati, Zakiatus Syarifah, and Sedya Santosa, "Supervisi Pendidikan Berbasis Tauhid 7 (2022): 12.

¹⁴ Kadek Suryani and FoH, *Kinerja Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

jangka pendek maupun jangka panjang.¹⁵ Program ini menjadi sebuah unggulan dalam melakukan pengelolaan bantuan kinerja dan afirmasi madrasah tahun 2022.

Urgensi penelitian saat ini yaitu; *Pertama*, Pemerintah Provinsi Jawa Timur melakukan afirmasi melalui kebijakan transfer anggaran melalui pos anggaran belanja keuangan daerah tingkat 2, melalui hibah ke buku bank milik sekolah, dan melalui aturan penjamin kualitas pada daerah terpencil.¹⁶ *Kedua*, beasiswa afirmasi yang diberikan oleh Kemendikbud pada mahasiswa asal Papua untuk menaikkan mutu pendidikan, yang selama ini masih sangat tertinggal, dengan harapan kelak Papua akan memiliki sarjana yang bermutu sesuai kompetensi keilmuannya, serta membangun karakter pemuda Papua.¹⁷ *Ketiga*, kebijakan gubernur melalui Rektor membuat beasiswa afirmasi untuk kendali prestasi, meliputi aspek akademik, teknologi, dan peningkatan daya saing mahasiswa lulusan Sulawesi Tenggara.¹⁸ *Keempat*, beasiswa afirmasi Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) yang dilakukan melalui kontrak dengan adanya kesepakatan, kecakapan, obyek kontrak dan kausa yang halal sudah memenuhi kitab undang-undang hukum perdata.¹⁹ *Kelima*, mahasiswa cenderung melakukan strategi penyesuaian tingkah laku melalui afirmasi karakter sosial, dan adaptasi terhadap lingkungan dengan keterlibatan aktif dalam organisasi kampus/masyarakat kota Surabaya.²⁰

Sedangkan hasil penelitian terkait kinerja adalah fungsi kepala sekolah dalam menaikkan kinerjanya melalui fungsi kepala madrasah sebagai *educator, manajerial, leader, innovator* dan *motivator* bagi guru dan staf dalam menaikan kualitas pendidikan di madrasah.²¹ Penguatan peran tersebut dilaksanakan oleh *top leader* dengan melakukan pengawasan kepada gurunya dengan pendekatan internalisasi nilai-nilai ketuhanan yang menunjukan hamba Allah dalam meningkatkan kinerja.²² Supervisi akademik melalui perencanaan, sosialisasi dan pelaksanaan secara individu,

¹⁵ Bagus Eko Dono, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*, 2021st ed. (Bondowoso: guepedia, 2021).

¹⁶ Madekhan Ali, Eliminasi Kesenjangan Kualitas SDM Melalui Kebijakan Afirmasi Pendidikan di Jawa Timur, *Jejaring Administrasi Publik* 12, no. 1 (November 18, 2020): 43–57, <https://doi.org/10.20473/jap.v12i1.23300>.

¹⁷ Ardian Bakhtiar Rivai, Kebijakan Afirmasi Pendidikan Tinggi untuk Papua,” *CosmoGov* 1, no. 2 (2017): 266, <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v1i2.11838>.

¹⁸ Edy Karno, Kebijakan Pendidikan di Sulawesi Tenggara (Memadu Mutu, Afirmasi, dan Partisipasi), *Shautut Tarbiyah* 24, no. 1 (October 4, 2018): 37, <https://doi.org/10.31332/str.v24i1.952>.

¹⁹ Muhammad Zahid Abdul Aziz and Ambar Budhisulistiyawati, Kajian terhadap kontrak beasiswa afirmasi lembaga pengelola dana pendidikan (lpdp) berdasarkan kitab undang-undang hukum perdata (kuh perdata), no. 2 (2018): 6.

²⁰ Itsniatun Nikmah and Maya Mustika Kartika Sari, “Strategi Adaptasi Mahasiswa Afirmasi di Universitas Negeri Surabaya 03 (2016): 16.

²¹ Marisha Khairatunnisa Nasution, Neliwati Neliwati, and Muhammad Rifa’i, “Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan,” *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora* 2, no. 1 (2022).

²² Hidayati, Syarifah, and Santosa, “Supervisi Pendidikan Berbasis Tauhid.”

kelompok, dengan evaluasi dan pendampingan oleh pengawas dan guru senior.²³ Supervisi yang dilakukan oleh *top leader* dengan tipe kepemimpinan yang kharismatik dan demokratis dapat meningkatkan kompetensi professional guru melalui kegiatan pelatihan, penegakan disiplin, pemberian fasilitas yang mendukung *reward* dan *punishment* walaupun masih ditemukan kekurangan kecukupan finansial bagi guru-guru.²⁴

Berbagai macam penelitian dalam pemberian penghargaan dari pemerintah maupun sekolah masih bersifat individu maupun kelompok berupa beasiswa sebagai upaya pemerataan pendidikan di daerah yang tertinggal, dalam bentuk penguatan akademik dan non akademik agar memiliki daya saing dalam penerimaan pegawai di daerahnya, serta bantuan afirmasi mahasiswa dalam penyesuaian di lingkungan baru tempat kuliahnya. Sedangkan dalam bantuan kinerja adalah dengan memberikan penguatan peran dan fungsi kepala madrasah, supervisi akademik dan non akademik, pendampingan serta kegiatan pelatihan lainnya. Kepala madrasah membuat kebijakan *reward* dan *punishment*, walaupun masih ditemukan kekurangan sumber daya yang professional, sarana yang memadai, serta dana yang cukup dalam pengelolaan madrasah.

Berdasarkan urgensi madrasah saat ini belum melakukan kajian yang mendalam perbedaan strategi kepala madrasah dalam pengelolaan bantuan kinerja dan afirmasi di Kaputen Paser dan Kota Samarinda menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Strategi ini dibatasi pada penetapan kebijakan, visitasi nominasi, pembuatan rencana kegiatan, sosialisasi, implementasi, monitoring dan evaluasi kegiatan serta perbaikan secara terus menerus, sehingga madrasah kinerja akan meningkat lebih baik dalam mencapai sasaran strategis.

B. METODE PENELITIAN

Riset ini menggambarkan model deskriptive kualitatif dengan pendekatan fenomenologis dengan memaknai fenomena yang dialami secara alami.²⁵ Kemudian Pengumpulan data menggunakan interviu, dokumentasi dan pengamatan non partisipan. Pendalamt data menggunakan studi multisitus di Madrasah Aliyah Bina Islam Kaputen Paser dan MAS Sabilarrasyad Kota Samarinda. Informasi digali dari sumber data yakni Kepala Madrasah, Bendahara, Wakil Kepala Madrasah, dan operator keuangan. Metode analisis data dengan prosedur sebagai berikut: koleksi

²³ Surtan Robial, *Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung* (PhD Thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022).

²⁴ Raidatul Jannah, Endah Tri Wisudaningsih, and Arifia Retna Yunita, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng Krucil," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1686–92.

²⁵ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Makasar: Syakir Media Press, 2021).

informasi, kondensai, penyajian informasi, dan pembuatan kesimpulan.²⁶ Pemeriksaan keabsahan dari kumpulan informasi yang dilakukan dengan; kredibilitas, keterlahihan, ketergantungan dan kepastian. Uji kredibilitas peneliti menggunakan peningkatan ketekunan, triangulasi, pengecekan teman sejawat, pengecekan anggota dan kecukupan referensi. Kemudian data di lakukan triangulasi data dan kesesuaian sumber dari berbagai referensi yang memahami informasi, truangulasi metode melalui cek dan ricek.²⁷

C. PEMBAHASAN

Bantuan Afiriasi Madrasah

Data penelitian diambil berdasarkan aplikasi dan visitasi dalam mengecek data untuk kelayakan memperoleh bantuan afiriasi seperti tabel di bawah ini.

Tabel 1. Bantuan Kinerja Madrasah Aliyah Bina Islam Tanah Grogot

No.	Komponen Evaluasi Diri Madrasah	Aplikasi	Visitasi	Selisih
1	Kedisiplinan	83,30	86,33	3,03
2	Pengembangan Diri	58,30	72,14	13,84
3	Proses Pembelajaran	70,70	83,00	12,30
4	Sarana Pembelajaran	60,30	85,00	24,70
5	Pengelolaan Anggaran	79,50	82,50	3,00
	Rata-rata	70,42	81,79	11,37

Berdasarkan tabel 1 komponen evaluasi diri madrasah memiliki nilai rata-rata dari aplikasi 70, 42 sedangkan hasil visitasi 81, 79, dengan nilai kesenjangan sebesar 11,37. Nilai terendah pada komponen pengelolaan anggaran dengan selisih 11,37, pada komponen prinsip pengembangan diri pendidik, proses pembelajaran, sarana pendukung dan akuntabilitas pengelolaan anggaran memerlukan strategi kepala madrasah yang akuntabel..

Kemudian sebuah madrasah dalam hal ini madrasah dapat menerima bantuan afiriasi sesuai ketentuan dipertajam seperti tertuang pada tabel berikut in.

Tabel 2. Bantuan Afiriasi Madrasah Aliyah Bina Islam Tanah Grogot

No.	Komponen Madrasah	Aplikasi	Visitasi	Selisih (%)
1	Jumlah Siswa	62	59	- 0,05
2	Juumlah Guru	15	14	- 0,07
3	Ruang Belajar	3	3	-
4	Jumlah Toilet Guru	2	1	- 1,00
5	Toilet Siswa	2	1	- 1,00
	Rata-rata			- 0,42

²⁶ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (SAGE Publications, 2014).

²⁷ Helaluddin and Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik* (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019).

Sumber data BKBA yang diolah

Berdasarkan tabel 2 terdapat komponen ruang belajar dari hasil aplikasi dengan hasil visitasi tidak memiliki kesenjangan. Sedangkan pada komponen lainnya masih memiliki kesenjangan yang bervariasi dengan rentang $-0,05\%$ sampai dengan $-1,00\%$, dengan nilai rata-rata kesenjangan $-0,42\%$. Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 Madrasah memiliki komponen evaluasi diri madrasah pada komponen sarana pendukung pembelajaran memiliki nilai kesenjangan sebesar 24, 70, dan akuntabilitas pengelolaan anggaran sebesar 3,00. Pada komponen bantuan afirmasi madrasah masih memiliki kesenjangan dengan kategori minus sebesar $-0,42$. Kepala sekolah sebagai *top leader* dapat melakukan sebuah strategi dengan memberikan motivasi agar diperoleh madrasah yang berkualitas. Hal ini sesuai dari hasil riset bahwa peran pemimpin sekolah dalam menaikkan kreativitas tenaga pendidik di sekolah melalui peran seorang *top leader* dalam membimbing, melatih dan pemberi motivasi pada guru.²⁸ Peran ini dilakukan dengan prinsip bahwa kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai educator dalam membimbing staf, manajerial dengan penyusunan program kerja, *leader* dengan mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan, *innovator* dengan memberikan dorongan untuk membuat inovasi baru, *motivator* memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, dan memiliki tipe kepemimpinan yang demokratis.²⁹

Pada komponen proses pembelajaran di madrasah memiliki kesenjangan yang harus menjadi sasaran strategis sebagai seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja. Upaya tersebut dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa kompetensi tata kelola kepala sekolah swasta tidak berpengaruh kepada kemampuan pada Madrasah Aliyah di Makassar.³⁰ Selain itu kinerja guru memiliki hubungan positif antara kompetensi manajerial.³¹ Kecakapan tersebut dilakukan melalui perilaku seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja madrasah.³²

²⁸ Hamid Abdul Basit, Peranan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kreativitas Guru dalam Pengelolaan Kelas di MTsN 1 Gunungkidul 6 (2021): 8.

²⁹ Rizqi Abdul Muhaemin and Abubakar Umar, Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Mathla'ul Huda, *Jurnal Pendidikan* 10, no. 2 (2022): 199–208.

³⁰ Musafir Thahir, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Makassar, *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 19, no. 1 (2022): 1–11.

³¹ Riska Aristianingsih, Irawan Irawan, and Moh Sulhan, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah, *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022): 43–52.

³² Risma Yoga Noviana and Asriana Kibtiyah, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ahmad Banjardowo Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016, *Eduscope: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran, Dan Teknologi* 8, no. 1 (2022): 14–22.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan melakukan optimalisasi peran kepala madrasah. Hasil riset tentang peran kepala madrasah dalam melakukan supervisi dari pembuatan rencana tahunan, rencana semester, penyusunan rencana mengajar, pemberdayaan media pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi serta dilakukan evaluasi kinerja guru secara keseluruhan.³³ Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dapat meningkatkan kinerja guru melalui variabel kontrol etos kerja, boleh dikatakan bahwa kemampuan guru dapat ditingkatkan dengan kemampuan yang profesional dan etos kerja guru.³⁴

Guru yang memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugasnya dalam mewujudkan komponen dampak strategi yang sudah dikerjakan oleh pemimpin di sekolah. Strategi kepala madrasah untuk menaikkan kemampuan guru dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis dengan melakukan motivasi dan disiplin dengan baik.³⁵ Penelitian lain memperoleh cara kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidik madrasah dilaksanakan melalui kebijakan agar guru yang linier keilmuannya, mengikutkan musyawarah guru mata pelajaran, melakukan studi banding, mengikutkan pelatihan, dan *uptodate* perubahan kebijakan.³⁶

Pada sisi lain kepala madrasah melakukan terobosan baru mengingat masih terdapat kekurangan sarana pendukung pembelajaran. Hal ini didukung hasil riset dimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan *enterpreuner* dilakukan melalui dengan menumbuhkan pembelajaran yang kreatif, pendamping dan pengawasan siswa, membekali dengan kecakapan hidup, studi banding, peningkatan sarana, dan *workshop* guru dan santri.³⁷ Prinsip kewirausahaan kepala sekolah dapat dilakukan melalui berbagai macam inovasi. Misalnya kepala sekolah melakukan terobosan baru melalui strategi lomba membaca, promosi perpustakaan, penambahan koleksi dan penghargaan bagi siswa yang memiliki minat membaca di perpustakaan.³⁸

Selain itu kepala madrasah dapat melakukan strategi untuk meningkatkan pegawainya melalui pemberian kuota gratis, dengan prinsip bahwa kepala sekolah

³³ Nurmala Linda, Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ma'arif Keputran (PhD Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 2022).

³⁴ Istinari Basori Alwi and Imam Machali, Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Kontrol Etos Kerja Di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya, *Jurnal Pendidikan Madrasah* 6, no. 2 (December 9, 2021): 155–64, <https://doi.org/10.14421/jpm.2021.62-21>.

³⁵ Amiruddin Amiruddin et al., Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah, *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 1458–65.

³⁶ Al Asror Khoiriyah and Mohammad Syukron, Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru Madrasah Aliyah Di Kota Semarang (Studi Kasus Di Man 1, Ma, Pascasarjana UIN Walisongo Semarang, 2021), 5.

³⁷ Zarkasyih Fitriani, Strategi Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Program Sanggar Tahfidz Entrepreneur (STE) Di Madrasah Aliyah Bilingual Junwangi Krian Sidoarjo (PhD Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).

³⁸ Fini Siswandari, Integrated Strategies: Upaya Meningkatkan Minat Baca Siswa SMA Negeri 1 Sugihwaras Bojonegoro 6 (2021): 5.

memiliki tanggung jawab dari proses perencanaan sampai evaluasi agar dapat prestasi akademik naik.³⁹ Pada prinsip manajemen terdapat prinsip akuntabilitas melalui penyusunan anggaran, pelaksanaan dan pelaporan yang akuntabel. Walaupun madrasah masih memiliki kekurangan beberapa koomponen dengan harapan akan terjadi peningkatan prestasi siswanya. Hal ini di dukung penelitin dimana peningkatan prestasi belajar siswa belum optimal karena keterbatasan dukungan dana dan lemahnya pembinaan dan perlu adanya sistem keterbukaan dan *reward* dan *punismnet* serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan staf.⁴⁰

Bantuan Kinerja Madrasah

Hasil penelitian untuk madrasah penerima bantuan kinerja, yang telah melakukan pengisian evaluasi diri madrasah dan dilakukan verifikasi melalui visitasi dirinci melauai rincian tabel 3..

Tabel 3. Bantuan Kinerja Madrasah Aliyah Sabilarrasyad Samarinda

No.	Komponen Evaluasi Diri Madrasah	Aplikasi	Visitasi	Selisih
1	Kedisiplinan	77,40	85,42	8,02
2	Pengembangan Diri	76,00	79,64	3,64
3	Proses Pembelajaran	75,70	83,00	7,30
4	Sarana Pembelajaran	73,50	88,00	14,50
5	Pengelolaan Anggaran	82,30	86,50	4,20
	Rata-rata	76,98	84,51	7,53

Berdasarkan tabel 3 komponen yang memiliki nilai rata-rata aplikasi 76, 98 dan nilai hasil visitasi 84, 5. Sedangkan nilai rata-rata kesenjangan sebesar 7,53, dimana pada komponen sarana pembelajaran masih memiliki kesenjangan 14,50. Madrasah memerlukan bantuan dana operasional, walaupun sudah memiliki kinerja yang baik. Sedangkan pada komponen madrasah lainnya pada madrasah penerima bantuan kinerja tertuang pada tabel berikut.

Tabel 4. Bantuan Afirmasi Madrasah Aliyah Sabilarrasyad Samarinda

No.	Komponen Madrasah	Aplikasi	Visitasi	Selisih (%)
1	Jumlah Siswa	30	37	0,19
2	Juamlah Guru	12	14	0,14
3	Ruang Belajar	3	3	-
4	Jumlah Toilet Guru	1	2	0,50
5	Toilet Siswa	2	3	0,33
	Rata-rata			0,23

³⁹ Nur Aini Yulia Agustin, Imam Bukhori, and Mohammad Ahyar Ma'arif, Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Di SMP Miftahul Hasanain," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1940–44.

⁴⁰ Robial, Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Berdasarkan tabel 4 komponen lainnya sudah memiliki kesesuaian antara aplikasi dan visitasi memiliki jumlah komponen yang sama pada ruang guru, dengan nilai rata-rata positif 0,23%. Komponen lainnya memiliki selisih positif antara 0,14 sampai dengan 0,50. Hal ini akibat kepala madrasah mampu dalam mengembangkan berbagai macam inovasi di madrasah.

Pada tabel 3 dengan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa pada semua komponen evaluasi diri madrasah hasil visitasi nilai lebih tinggi dari pada nilai aplikasi. Sedangkan pada komponen lain masih terdapat nilai lebih dengan kategori positif dan posisi stagnan. Pada kasus semacam ini maka madrasah termasuk dalam kategori kerjanya sudah baik dan perlu sebuah penghargaan dari usaha yang sudah dicapainya. Pada madrasah tersebut melakukan peningkatan mutu yang memiliki pengakuan secara internasional. Metode untuk melaksanakan oleh *top leader* dalam meningkatkan kepuasan pada pelanggan dengan pelayananan manajemen mutu ISO 9001:2008.⁴¹ Inovasi kinerja kepala madrasah, guru dengan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan lainnya. Supervisi dilakukan melalui pengecekan kelengkapan data, melalui rapat kerja tahunan, akan dapat meningkatkan kerjanya.⁴² Selain itu kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui peran kepala madrasah dan meningkatkan kinerja supervisor.⁴³ Penelitian lain menemukan bahwa kualitas dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala madrasah dan unjuk kerja guru yang baik.⁴⁴

Bentuk penghargaan kepada madrasah terhadap pegawai yang memiliki kinerja baik diberikan berbagai macam bentuk. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang memperkuat pelibatan staf.⁴⁵ Selain itu kepala madrasah dapat meningkatkan reward kepada guru yang kreatif melalui penyediaan sarana yang memadai berupa ruang belajar, media pembelajaran dan tempat olah raga yang memadai.⁴⁶ Penghargaan juga dapat diberikan dalam bentuk

⁴¹ Tutut Eni Wijayanti, Pengaruh Efektifitas Penerapan Sipkd, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengetahuan Tentang Manajemen Keuangan, Penerapan Spip, Dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Dinas Skpd Dan Badan-Badan Kabupaten Karangayar) (PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018).

⁴² Azizah, Strategi Kepala Madrasah Melalui Branding Sekolah Dengan Program Riset Di Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo.

⁴³ Hamidah Triwinarsih, Kinerja Supervisor dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam Di Kota Yogyakarta, *Jurnal Pendidikan Madrasah* 6, no. 1 (May 31, 2021): 17–30, <https://doi.org/10.14421/jpm.2021.61-03>.

⁴⁴ Anna Ma'ratuz Zahro, Ahmad Yusuf Sobri, and Ahmad Nurabadi, Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2018): 358–63.

⁴⁵ Muh Rico Rizaldi and Diqbal Satyanegara, The Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Sistem Penghargaan (Pegawai KPP Pratama Cilegon), in *MDP Student Conference*, vol. 1, 2022, 9–15.

⁴⁶ M. Ikhwanul Hakim and Muh Zulkifli, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Nahdlatain: Jurnal Kependidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 2 (2022): 301–14.

finansial yang diberikan tepat waktu karena dapat meningkatkan mutu kinerja.⁴⁷ Peneliti lain mengatakan penghargaan finansial dan kepribadian berpengaruh terhadap karir seseorang.⁴⁸ Penghargaan finansial dan kompensasi lainnya mempengaruhi semangat kerja.⁴⁹ Reward finansial berpengaruh terhadap mahasiswa dalam pemilihan karir.⁵⁰ Kinerja karyawan dapat diberikan kompensasi finansial secara langsung dan secara tidak langsung.⁵¹

Berbagai penghargaan diberikan kepada sebuah lembaga yang telah memiliki kinerja dengan baik. Sistem penghargaan finansial dapat diberikan dengan dua cara yaitu secara langsung dalam bentuk gaji, honor dan secara tidak langsung misalnya dalam dukungan pemeliharaan sarana dan prasarana madrasah. Hal ini dilakukan melalui pelayanan alat serta infrastruktur pembelajaran, dan layanan umum lainnya untuk menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif.

D. KESIMPULAN

Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan bantuan afimasi bagi madrasah dilakukan dengan cara penguatan pada komponen proses pembelajaran dan penilaian, penguatan pada sarana dan prasarana madrasah dan pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel. Sedangkan pada komponen madrasah yang masih memiliki *gap negative*, kepala madrasah melakukan strategi kepemimpinan dan penguatan manajerial dalam rangka mendukung kinerja melalui pengembangan kewirausahaan, inovasi baru, melakukan supervisi pembelajaran, studi banding, pelatihan dan optimalisasi fungsi dan peran kepala madrasah. Sedangkan madrasah penerima bantuan kinerja melakukan penguatan atas kinerja yang sudah diperoleh dengan baik melalui peningkatan mutu pendidikan, inovasi penambahan sarana pendukung, dan pelayanan umum lainnya yang melebihi standar minimal keperluan madrasah. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh pemerintah adalah dalam bentuk finansial untuk

⁴⁷ Jamil Jamil and Muin Muin, Pengaruh Persepsi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor, *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 7, no. 1 (2022): 85–106.

⁴⁸ Naila Aunika and H. M. Sodik, Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik, *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1, no. 04 (2022): 509–18.

⁴⁹ Made Sri Rejeki Arthasari and Cokorda Gde Bayu Putra, “Pengaruh Motivasi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Untuk Berkarir Sebagai Akuntan,” *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 3, no. 3 (2022): 34–47.

⁵⁰ Vinolia Supriyati Asyifa, Rukmini Rukmini, and Desy Nur Pratiwi, Analisis Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Persepsi Standar Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor, *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 2 (2022): 203–14.

⁵¹ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia, *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–18.

mendukung dan mengembangkan sarana dan prasarana agar diperoleh kinerja yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Makasar: Syakir Media Press, 2021.
- Agustin, Nur Aini Yulia, Imam Bukhori, and Mohammad Ahyar Ma'arif. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Di SMP Miftahul Hasanain." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1940–44.
- Ali, Madekhan. "Eliminasi Kesenjangan Kualitas SDM Melalui Kebijakan Afirmasi Pendidikan di Jawa Timur." *Jejaring Administrasi Publik* 12, no. 1 (November 18, 2020): 43–57. <https://doi.org/10.20473/jap.v12i1.23300>.
- Alwi, Istinari Basori, and Imam Machali. "Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Kontrol Etos Kerja Di SMK Daarul Abroor Tasikmalaya." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 6, no. 2 (December 9, 2021): 155–64. <https://doi.org/10.14421/jpm.2021.62-21>.
- Amelia, Guciano. "Mekanisme Pencairan Dana Hibah Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang." PhD Thesis, Universitas Andalas, 2019.
- Amiruddin, Amiruddin, Fachruddin Fachruddin, Qomaruddin Lubis, Siti Rahma Ismiatun, Rija Ansyari, and Azmar Azmar. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2022): 1458–65.
- Aristianingsih, Riska, Irawan Irawan, and Moh Sulhan. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 7, no. 1 (2022): 43–52.
- Arthasari, Made Sri Rejeki, and Cokorda Gde Bayu Putra. "Pengaruh Motivasi, Penghargaan Finansial, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Untuk Berkarir Sebagai Akuntan." *Hita Akuntansi Dan Keuangan* 3, no. 3 (2022): 34–47.
- Asyifa, Vinolia Supriyati, Rukmini Rukmini, and Desy Nur Pratiwi. "Analisis Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Persepsi Standar Audit Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Auditor." *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 10, no. 2 (2022): 203–14.
- Aunika, Naila, and H. M. Sodik. "Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja Dan Personalitas Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik." *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu* 1, no. 04 (2022): 509–18.
- Aziz, Muhammad Zahid Abdul, and Ambar Budhisulistiyawati. "Kajian terhadap kontrak beasiswa afirmasi lembaga pengelola dana pendidikan (lpdp) berdasarkan kitab undang-undang hukum perdata (kuh perdata)," no. 2 (2018): 6.

- Azizah, Inezalda Sonia. "Strategi Kepala Madrasah Melalui Branding Sekolah Dengan Program Riset Di Madrasah Aliyah Negeri Sidoarjo." PhD Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022.
- Bala, Rahmad, Muh Amiruddin Salem, Aminah Taher, and Jainul Abidin Badu. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Di Mts Negeri Kota Kupang." *Perspektif* 1, no. 4 (2022): 394–411.
- Basit, Hamid Abdul. "Peranan Supervisi Kepala Madrasah terhadap Kreativitas Guru dalam Pengelolaan Kelas di MTsN 1 Gunungkidul" 6 (2021): 8.
- Dewi, Vera. "Problematika Penggunaan Media Pembelajaran E-Learning Madrasah Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Di MTs Negeri 1 Kota Bengkulu." PhD Thesis, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022.
- Eko Dono, Bagus. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa*. 2021st ed. Bondowoso: guepedia, 2021.
- Eliyanto, Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 3, no. 1 (May 30, 2018): 169–81. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>.
- Fitriani, Zarkasyih. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Program Sanggar Tahfidz Entrepreneur (STE) Di Madrasah Aliyah Bilingual Junwangi Krian Sidoarjo." PhD Thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022.
- Hadirman, Hadirman. "Problematika Pendidikan Budaya Dan Karakter Bangsa Lembaga Pendidikan Islam Di Tengah Komunitas Minoritas Muslim (Studi Di MIN 1 Minahasa)." *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 2 (2022): 304–15.
- Hakim, M. Ikhwanul, and Muh Zulkifli. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Nahdlatain: Jurnal Kependidikan Dan Pemikiran Islam* 1, no. 2 (2022): 301–14.
- Helaluddin, and Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.
- Hidayati, Wiji, Zakiatus Syarifah, and Sedyanta Santosa. "Supervisi Pendidikan Berbasis Tauhid" 7 (2022): 12.
- Jamil, Jamil, and Muin Muin. "Pengaruh Persepsi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 7, no. 1 (2022): 85–106.
- Jannah, Raidatul, Endah Tri Wisudaningsih, and Arifia Retna Yunita. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Suko Seneng Krucil." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 4 (2022): 1686–92.
- "Juknis Bantuan Kinerja Dan Bantuan Afiriasi Kementerian Agama RI." Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2022.

- Karno, Edy. "Kebijakan Pendidikan di Sulawesi Tenggara (Memadu Mutu, Afirmasi, dan Partisipasi)." *Shautut Tarbiyah* 24, no. 1 (October 4, 2018): 37. <https://doi.org/10.31332/str.v24i1.952>.
- Khoiriyyah, Al Asror, and Mohammad Syukron. "Strategi Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru Madrasah Aliyah Di Kota Semarang (Studi Kasus Di Man 1, Ma." *Pascasarjana UIN Walisongo Semarang*, 2021, 5.
- Latif, Muh Ainul. "Problematika Implementasi Kurikulum Pesantren Di Madrasah Aliyah Fathul Hidayah." *EDU-RELIGIA: Jurnal Keagamaan Dan Pembelajarannya* 5, no. 1 (2022): 77–88.
- Linda, Nurmala. "Peran Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ma'arif Keputran." PhD Thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications, 2014.
- Muhaemin, Rizqi Abdul, and Abubakar Umar. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Mathla'ul Huda." *Jurnal Pendidikan* 10, no. 2 (2022): 199–208.
- Nasution, Marisha Khairatunnisa, Neliwati Neliwati, and Muhammad Rifa'i. "Kinerja Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs. Al-Wasliyah Gedung Johor Medan." *Jurnal Islami: Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora* 2, no. 1 (2022).
- Nikmah, Itsniatun, and Maya Mustika Kartika Sari. "Strategi Adaptasi Mahasiswa Afirmasi di Universitas Negeri Surabaya" 03 (2016): 16.
- Noviana, Risma Yoga, and Asriana Kibtiyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ahmad Banjardowo Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016." *Eduscope: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran, Dan Teknologi* 8, no. 1 (2022): 14–22.
- Nuryamujiatun. "Problematika Pendidikan Nasional" 2021 (2021): 154–64. <http://riset-iaid.net/index.php/bestari>.
- Rivai, Ardian Bakhtiar. "Kebijakan Afirmasi Pendidikan Tinggi untuk Papua." *CosmoGov* 1, no. 2 (2017): 266. <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v1i2.11838>.
- Rizaldi, Muh Rico, and Diqbal Satyanegara. "The Pengaruh TQM Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Sistem Penghargaan (Pegawai KPP Pratama Cilegon)." In *MDP Student Conference*, 1:9–15, 2022.
- Robial, Surtan. "Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung." PhD Thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.
- Safi'ah, Ranti. "Upaya Pengembangan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Bego Dari Tahun Ajaran 2011/2012 – 2014/2015." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 2, no. 2 (December 15, 2017): 235–49. <https://doi.org/10.14421/jpm.2017.22-02>.
- Siswandari, Fini. "Integrated Strategies: Upaya Meningkatkan Minat Baca Siswa SMA Negeri 1 Sugihwaras Bojonegoro" 6 (2021): 5.

- Suryani, Kadek, and FoH. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Thahir, Musafir. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Makassar.” *Jurnal Ilmiah Islamic Resources* 19, no. 1 (2022): 1–11.
- Triwinarsih, Hamidah. “Kinerja Supervisor Dan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Agama Islam Di Kota Yogyakarta.” *Jurnal Pendidikan Madrasah* 6, no. 1 (May 31, 2021): 17–30. <https://doi.org/10.14421/jpm.2021.61-03>.
- Uno, Hamsah, and Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, 2022.
- Wahyudi, Moh, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah. “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia.” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–18.
- Wardani, Julia Sapira, M. Hady Al Asy Ary, M. Rafly Aditya, Nurhasanah Silitonga, and Ridha Amirah. “Manajemen Strategi: Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di MTs Al-Washliyah KM. 6.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 122–27.
- Wijayanti, Tutut Eni. “Pengaruh Efektifitas Penerapan Sipkd, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengetahuan Tentang Manajemen Keuangan, Penerapan Spip, Dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Dinas Skpd Dan Badan-Badan Kabupaten Karangayar).” PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.
- Zahro, Anna Ma’ratuz, Ahmad Yusuf Sobri, and Ahmad Nurabadi. “Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2018): 358–63.