

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kinerja Guru MI Plus

1. Pengertian Kinerja Guru

Istilah "kinerja" dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan dari kata "kinerja" (kinerja kerja). Istilah kinerja berasal dari etimologi kata kerja "to performance" yang berarti "memamerkan" atau "melaksanakan" (tindakan melakukan; pelaksanaan). Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau pelaksanaan kerja. Kinerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dicapai, suatu prestasi yang ditunjukkan, atau keterampilan kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Materi pelatihan "Penilaian Kinerja Guru" dari Direktorat Tenaga Kependidikan mendefinisikan kinerja sebagai perilaku yang berorientasi pada prestasi dari seorang individu atau organisasi.¹

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja ketika mereka memenuhi kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja memiliki dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Selain itu, Mangkunegara juga menyebutkan beberapa ukuran kinerja pekerja, yaitu kuantitas dan kualitas kerja. Kemampuan dan motivasi menentukan kinerja. Selain itu, Mangkunegara menjabarkan dua kategori motivasi, yaitu:

- Motivasi positif, di mana para supervisor mendorong staf mereka dengan memberi penghargaan atas kinerja yang luar biasa.

¹ Direktorat Tenaga kependidikan, "Penilaian Kinerja Guru" (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), hlm. 20.

- Motivasi negatif terjadi ketika para manajer menggunakan ancaman hukuman untuk memberi insentif kepada staf mereka.

Kinerja didefinisikan oleh Mukhtar dan Md sebagai: 1) semua pekerjaan yang mampu dilakukan oleh seorang karyawan; 2) hasil yang diperoleh dan tindakan menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang ditentukan; 3) pemenuhan tugas yang diberikan atau tujuan pekerjaan; 4) pencapaian tugas dan kapasitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; dan 5) kualitas.²

Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas, para peneliti mencoba mengidentifikasi kinerja sebagai kapasitas dan pencapaian individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka untuk mencapai tujuan. Standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur untuk meminta pertanggungjawaban orang atas tindakan mereka. Tolok ukur ini meliputi (1) hasil, yang mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi; (2) efisiensi, yang mengacu pada seberapa baik organisasi menggunakan sumber dayanya yang terbatas; (3) kepuasan, yang mengacu pada seberapa baik organisasi memenuhi kebutuhan anggota atau karyawannya; dan (4) kemampuan beradaptasi, yang mengacu pada respons organisasi terhadap perubahan, menurut Ivacevich dari Direktorat Personel Pendidikan.³

Berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu guna mencapai tujuan pendidikan, maka derajat kinerja dalam melaksanakan tugas pengajaran sesuai dengan tanggung jawab dan

² Azis et al., "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Lamahala."

³ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 51

kewenangannya menentukan besarnya keberhasilan guru. Piet A. Barnawi berpendapat bahwa standar kinerja guru berkaitan dengan seberapa baik⁴ guru melaksanakan tanggung jawab spesifiknya, yang meliputi: (1) bekerja secara individual dengan siswa; (2) merencanakan dan menyiapkan pelajaran; (3) memanfaatkan sumber belajar; (4) melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan pembelajaran; dan (5) kepemimpinan guru yang aktif.⁵

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara, aspek motivasi dan bakat merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sementara itu, Supardi berpendapat bahwa karakteristik individu seperti pengetahuan, keterampilan, bakat, motivasi, keyakinan, nilai, dan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Karakteristik tempat kerja dan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik individu.⁶

Berikut ini menjelaskan variasi individu, organisasi, dan psikologis yang memengaruhi perilaku dan kinerja kerja:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: (a) kemampuan dan kecakapan mental dan fisik, (b) latar belakang (keluarga, kedudukan sosial, pendapatan, (c) demografi: jenis kelamin, usia, dan etnis.
- b. Faktor organisasi, yang meliputi: (a) insentif; (b) kepemimpinan; (c) sumber daya; dan (d) struktur.
- c. Di antara faktor psikologis adalah persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.

⁴ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 52

⁵ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 52

⁶ Supardi, *Kinerja Guru...*, hlm. 52

Orang-orang termotivasi untuk bekerja berdasarkan dua jenis motivasi yang berbeda: ekstrinsik dan intrinsik. Sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor-faktor eksternal, dalam contoh ini perusahaan dan kepemimpinan, motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu dan mendorong hal tertentu untuk bertindak dan berprestasi.⁷

Kedua dorongan yang disebutkan di atas dapat bekerja sendiri-sendiri atau bersama-sama. Intensitas keinginan seseorang pada dasarnya ditunjukkan oleh perilaku yang ditunjukkannya; jika intensitasnya rendah, tindakannya akan berkualitas buruk, dan sebaliknya. Meskipun keinginan merupakan motivasi di balik kinerja, keinginan tidak dapat dipadukan dengan keterampilan untuk memberikan hasil sebaik mungkin.⁸

Anwar Prabu mengutip pernyataan Keith Davis yang menyebutkan bahwa sejumlah variabel memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut meliputi:⁹

a. Sikap karyawan terhadap skenario kerja membentuk motivasi mereka. Motivasi adalah keadaan yang mendorong seorang pekerja untuk mengikuti instruksi guna mencapai tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi, sikap mentalnya yang memotivasinya untuk bekerja guna mencapai kinerja terbaiknya.

b. Faktor Kemampuan

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 67

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 67

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*, hlm. 68

Keterampilan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan) membentuk susunan psikologis seorang karyawan. Akibatnya, pekerja harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang kompetensinya.

Menurut para ahli, kemampuan yang kuat memengaruhi kinerja karena kemampuan tersebut membuat tugas menjadi lebih mudah. Namun, tugas akan menjadi tantangan jika tidak berpusat pada kemampuan Anda. Kinerja pekerjaan juga dipengaruhi oleh motivasi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa pencapaian kompetensi menjadi landasan kinerja guru. Keterampilan profesional, sosial, kepribadian, dan edukatif termasuk di antaranya. Efektivitas interaksi guru secara personal dengan siswa, perencanaan dan pengorganisasian pelajaran, penggunaan sumber belajar, partisipasi dalam kegiatan belajar, dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang memengaruhi standar kinerja guru. Seiring berjalannya waktu, kinerja guru dapat dievaluasi menggunakan hasil pekerjaan, proyek, atau kegiatan. Menilai penguasaan siswa terhadap pelatihan, instruksi, atau program pendidikan merupakan tujuannya. Pekerjaan yang dapat dilakukan pendidik dalam kewenangan dan kewajibannya untuk mencapai visi, tujuan, dan sasaran sekolah dengan cara yang dapat diterima secara moral dan etika, sah secara hukum, dan sah menurut hukum disebut sebagai kinerja guru dalam uraian di atas. Kinerja guru merupakan kombinasi antara moralitas, panggilan, dan dedikasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sikap, tindakan, dan prestasi seorang pendidik menunjukkan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikapnya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa model pembelajaran yang tersedia bagi para pendidik

dan calon pendidik, beberapa di antaranya sulit ditemukan dalam sumber literatur penelitian akademis dan penelitian tindakan, menurut inisiatif reformasi pembelajaran Indonesia. instruktur (atau calon instruktur) dapat secara kreatif membuat model pembelajaran asli berdasarkan lingkungan tempat kerja nyata jika mereka memahami proses dan teori serta ide pembelajaran yang dibahas di atas. Khazanah model pembelajaran akan diperluas dengan model pembelajaran yang didasarkan pada versi guru.¹⁰

Berdasarkan besarnya output madrasah, hasil penelitian menunjukkan seberapa baik kinerja instruktur MI Plus. Dalam hal ini, penting untuk melakukan evaluasi kinerja guru, mengidentifikasi setiap masalah yang muncul selama operasional madrasah, dan memberikan jawaban segera. Dengan indikator sebagai berikut: a.) Rencana pelaksanaan pembelajaran; b.) Prosedur pembelajaran yang terlihat melalui kegiatan manajemen kelas; c.) Teknik dan strategi pembelajaran; dan d.) Penggunaan media dan sumber belajar.

B. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Keinginan untuk dapat memenuhi berbagai tuntutan mendasar yang dihadapi seseorang dalam kesehariannya itulah yang dimaksud dengan kesejahteraan. Kapasitas seseorang untuk memenuhi berbagai tuntutan dasar meningkat seiring dengan tingkat kesejahteraannya. Prinsip-prinsip dasar yang mengatur bagaimana manusia berhubungan dengan Tuhannya, dengan sesamanya, dengan makhluk hidup lainnya, dengan benda mati, dan dengan

¹⁰ Amin, *Metode Dan Pembelajaran Agama Islam*.

kosmos tercakup dalam ajaran Islam yang diterima Nabi Muhammad dari Allah SWT. Ajaran Islam dianggap telah diwahyukan oleh Allah SWT untuk kepentingan eksistensi manusia baik di Bumi maupun di akhirat.¹¹

Kesejahteraan di sektor pendidikan dapat dihitung sebagai gaji atau honorarium yang diterimanya setiap bulan ditambah dengan pendapatan tambahan yang menyertainya. Selain itu, guru berhak atas berbagai bonus. Guru berhak atas kesejahteraan baik yang bersifat materiil maupun non-materiil, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Kesejahteraan dalam bentuk sumber daya meliputi:¹²

- a. Upah pokok yang disesuaikan dengan lamanya masa kerja dan ijazah yang dimiliki
- b. Tunjangan fungsional bagi guru yang disesuaikan dengan kelompok pekerjaannya
- c. Tunjangan keluarga, yang hanya sebesar 10% dari gaji pokok.
- d. Guru yang memiliki sertifikasi profesi berhak atas tunjangan profesi yang setara dengan 50% dari gaji pokoknya. Guru yang bertugas di lokasi yang jauh atau rawan konflik juga berhak atas tunjangan tambahan.

Sedangkan kesejahteraan dalam bentuk non-materi, meliputi:

- a. Hak untuk mendapatkan kenaikan gaji yang konsisten
- b. Kesempatan untuk mengambil liburan panjang sekali setahun.
- c. Hak untuk mendapatkan uang pensiun atau tunjangan hari tua
- c. Hak untuk dipromosikan, dirotasi, atau dipindahtugaskan; selain itu,

¹¹ Amin.

¹² Anis Fauzi, *Mengagas Jurnalistik Pendidikan*, (Jakarta: Diadit Media, 2007), hlm.231-232.

hak untuk mendapatkan penghargaan tertentu yang tidak mengikat.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas guru tercermin dalam sertifikasi guru. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah akan memberikan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok kepada guru yang lulus ujian sertifikasi guru. Guru yang bukan pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai negeri sipil (PNS) juga berhak mendapatkan tunjangan tersebut. Dengan meningkatnya mutu dan kesejahteraan guru, diharapkan pendidikan dan pembelajaran di Indonesia dapat berkembang secara berkelanjutan.¹³

Sesuai dengan Pasal 14 ayat (1) UU Guru yang mengatur tentang kesejahteraan guru, pendidik mempunyai hak untuk menggunakan haknya secara profesional:¹⁴

- a. Memperoleh penghasilan lebih dari biaya hidup minimum dan tunjangan jaminan sosial.
- b. Menerima promosi dan penghargaan sesuai dengan prestasi dan tanggung jawab pekerjaan Anda
- c. Mendapatkan perlindungan atas hak dan kewajiban kekayaan intelektual Anda
- d. Mendapatkan kesempatan untuk menjadi lebih kompeten
- e. Memperoleh dan memanfaatkan infrastruktur dan sumber belajar untuk membantu tugas profesional berfungsi dengan lancar.
- f. Bebas untuk melaksanakan ujian dan mengambil bagian dalam memutuskan kelulusan, penghargaan, dan/atau hukuman siswa sesuai dengan hukum,

¹³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruz Media, 2014), hlm.37.

¹⁴ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja...*, hlm.40.

peraturan, dan kode etik guru.

- g. Menerima jaminan keselamatan dan keamanan saat melakukan tugas mereka
- h. Diizinkan untuk bergabung dengan asosiasi profesional
- i. Memiliki kesempatan untuk memengaruhi strategi pendidikan
- j. Memanfaatkan kesempatan untuk meningkatkan kredensial dan kecakapan akademis Mendapatkan pelatihan dan maju secara profesional dalam profesi mereka..

Kesejahteraan merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan bagi semua orang yang bekerja. Faktor kesejahteraan diyakini memengaruhi kinerja seseorang, khususnya guru, dalam menjalankan tugasnya. Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru adalah program sertifikasi.¹⁵

2. Pentingnya Kesejahteraan Guru

"Kesejahteraan tenaga kerja adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan jasmani dan rohani, baik di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja," menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian, pengertian kesejahteraan tampak dari luar, yaitu suatu negara dikatakan makmur apabila anggaran pendapatannya melebihi anggaran pengeluarannya. Dengan demikian, kebutuhan hidup sehari-hari dapat terpenuhi secara fisik, dan dari segi rohani dikatakan sejahtera apabila seseorang mengerjakan tugasnya dengan senang hati dan bertujuan untuk beribadah, sehingga menimbulkan rasa nyaman dan tenteram dalam kehidupan sehari-hari. Guru akan lebih bergairah dalam menjalankan profesinya apabila memperoleh kesejahteraan yang layak,

¹⁵ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja...*, hlm.41.

yang akan menumbuhkan kesadaran akan perlunya pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Apabila pendidik melaksanakan tugasnya dengan baik, maka akan mudah untuk mencapai standar pengajaran yang tinggi. Oleh karena itu, kesejahteraan guru dan martabat kepentingannya harus menjadi prioritas utama pemerintah dan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan. Secara ringkas, guru yang memenuhi standar yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 beserta peraturan selanjutnya berhak memperoleh berbagai tunjangan dan kesejahteraan lainnya. Tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan jabatan, subsidi tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya termasuk dalam kesejahteraan dan tunjangan yang dimaksud. Indikator kesejahteraan guru mengacu pada Rida dkk., khususnya:

1. Dapatkan penghasilan lebih dari kebutuhan minimum untuk biaya hidup dan tunjangan jaminan sosial.
2. Dapatkan penghargaan dan promosi berdasarkan prestasi dan tanggung jawab pekerjaan Anda.
3. Dapatkan perlindungan atas hak kekayaan intelektual dan tanggung jawab produksi Anda.¹⁶

Meskipun pemerintah sangat peduli terhadap peningkatan derajat profesionalisme di kalangan guru, guru sendiri tampaknya lebih mementingkan pemenuhan kesejahteraan daripada pemenuhan standar pemerintah. Keterbatasan sumber daya keuangan mereka sendiri dan keluarga mereka niscaya akan

¹⁶ Rida, M., Dantes, N., & Dantes, K. R.. 2013, Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Gane- sha, Program Studi Pendidikan Dasar, hlm. 3.

dirasakan oleh instruktur, terlepas dari siapa pun mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa gaji guru, khususnya honorarium mereka untuk instruktur sementara, hanya cukup untuk menutupi biaya hidup mereka selama dua minggu pertama setelah mereka menerimanya.¹⁷

Guru tampaknya siap menerima ajakan dan tantangan pemerintah untuk meningkatkan kapasitas kerja profesional mereka jika kebutuhan kesejahteraan mereka dan keluarga mereka telah terpenuhi dengan baik. Lebih jauh, instruktur akan dengan senang hati menerima tantangan apa pun dari masyarakat yang peduli terhadap kemajuan sistem pendidikan sekolah dan madrasah.¹⁸

Insentif yang diberikan kepada guru sangat erat kaitannya dengan pengembangan kesejahteraan. Karyawan mendapatkan insentif dari perusahaan sebagai pengganti kontribusi individu mereka terhadap organisasi karena mereka merupakan anggota yang produktif; dengan kata lain, insentif sama halnya dengan gaji atau penalti. Insentif terbatas pada penghargaan organisasi untuk motivasi individu. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kesejahteraan instruktur MI Plus dalam penelitian ini dicapai dengan mengelola empat faktor secara efektif, yaitu.¹⁹

a.) Gaji Pokok

Dalam hal ini madrasah menetapkan setiap awal tahun pelajaran untuk gaji pokok guru yang tertuang dalam Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Madrasah (RAPBM). Gaji pokok guru diterima oleh guru pada tanggal yang telah ditetapkan setiap bulannya.

¹⁷ Anis Fauzi, *Mengagas Jurnalistik Pendidikan...*, hlm. 233

¹⁸ Anis Fauzi, *Mengagas Jurnalistik Pendidikan...*, hlm. 234

¹⁹ Tutik Rachmawati & Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hlm. 40-43.

b.) Kenaikan Gaji

Madrasah memberikan kenaikan gaji secara berkala yang diberikan kepada guru secara berkala setiap bulannya dengan memperhatikan jenjang karir dan prestasi yang telah dicapai oleh guru tersebut. Kenaikan gaji diberikan kepada guru MI Plus dalam upaya meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam memberikan layanan pendidikan terbaik untuk siswa.

c.) Tunjangan hari tua

MI Plus sebagai upaya menjamin kesejahteraan guru juga berkerja sama dengan pihak BPJS ketenagakerjaan untuk guru-guru. Dengan adanya kerjasama ini dapat meyakinkan guru dan memastikan bahwa adanya jaminan yang diberikan kepada guru ketika guru tersebut telah memasuki masa pensiun nantinya.

d.) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran

Guru diberikan hak untuk mendapatkan layanan sarana dan prasarana yang ada di madrasah dengan tujuan membantu, mempermudah, menunjang serta melancarkan kinerja dan proses pembelajaran yang diberikan guru kepada siswa.

e.) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan

Sebagai upaya dalam memberikan rasa aman dan jaminan keselamatan, madrasah berkerja sama dengan BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan untuk guru-guru. Dengan adanya kerjasama ini dapat memberikan rasa aman kepada guru sehingga jika terjadi hal-hal yang tak terduga dan hal yang kurang baik ataupun musibah dalam hal ini guru tidak lagi merasa takut akan

dana kesehatan dan keselamatan yang dikeluarkan karena telah dibiayai secara rutin oleh madrasah sesuai dengan peraturan resmi pemerintah.

- f.) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.

Sebagai upaya mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru, kepala madrasah memfasilitasi kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan di madrasah maupun luar madrasah.

Menurut teori Hirarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia dapat dikelompokkan menjadi lima tingkatan, seperti piramida. Maslow menegaskan bahwa sebelum orang dapat maju ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, mereka harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan mereka yang lebih rendah. Piramida kebutuhan ini terdiri dari²⁰

1. Kebutuhan Tubuh Hirarki kebutuhan Maslow menempatkan tuntutan fisiologis pada tingkat terendah. Tuntutan tersebut meliputi kebutuhan seperti makanan, minuman, udara, tidur, dan tempat tinggal. Sebelum mempertimbangkan tuntutan yang lebih tinggi, keinginan ini harus dipenuhi.
2. Kebutuhan akan Keamanan Orang-orang berkonsentrasi pada persyaratan keamanan ketika tuntutan fisiologis mereka terpenuhi. Ini termasuk keinginan untuk keselamatan, keamanan, dan pertahanan terhadap bahaya mental atau fisik. Pekerjaan yang solid, tempat tinggal yang aman, dan perlindungan dari bahaya adalah contoh persyaratan keamanan.

²⁰ Umam and Yazidurrahma, "Islamisasi Teori Kebutuhan Abraham Maslow."

3. **Kebutuhan Sosial** (Kebutuhan akan Cinta dan Penerimaan) Orang-orang mencari kebutuhan sosial, seperti perasaan memiliki dan interaksi interpersonal, ketika persyaratan keamanan mereka terpenuhi. Cinta, persahabatan, dan rasa memiliki adalah beberapa dari persyaratan ini. Kesehatan emosional bergantung pada perasaan diterima dan termasuk dalam kelompok sosial.
4. **Kebutuhan akan Penghargaan** Pada tahap ini, orang mencari persetujuan dan rasa hormat dari orang lain dan diri mereka sendiri. Di antara tuntutan untuk harga diri adalah sentimen pencapaian, kepastian, dan rasa terima kasih. Rasa hormat dan persepsi diri yang baik dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan harga diri. Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri Hirarki kebutuhan Maslow menempatkan kebutuhan untuk aktualisasi diri di urutan teratas. Ini adalah dorongan untuk mewujudkan potensi penuh seseorang, yang meliputi pengembangan diri, menjadi kreatif, dan mencapai tujuan hidup seseorang. Mencapai makna dan tujuan dalam hidup serta pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan merupakan komponen aktualisasi diri.



Gambar 1: Piramida Kebutuhan Menurut Abraham Maslow

Penerapan teori Maslow dalam kehidupan sehari-hari :²¹

1. Kesejahteraan individu: Dengan memahami hierarki kebutuhan Maslow, orang dapat menilai dan memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih akurat. Misalnya, jika Anda tidak bahagia dengan hidup Anda, pikirkan apakah kebutuhan dasar Anda terpenuhi. Selanjutnya, berkonsentrasilah pada elemen yang lebih tinggi, seperti hubungan interpersonal dan kesuksesan individu.
 2. Teori Maslow dapat digunakan di tempat kerja untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Langkah awal yang penting adalah memastikan bahwa keselamatan pekerja dan tuntutan fisiologis terpenuhi. Lebih jauh, motivasi dan produktivitas dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan suasana yang menghargai hubungan interpersonal dan menawarkan peluang untuk kemajuan.
 3. Pengembangan pribadi: Orang harus mengeksplorasi minat dan kemampuan mereka serta menetapkan tujuan yang sulit untuk mencapai aktualisasi diri. Hobi, proyek pribadi, dan pendidikan berkelanjutan semuanya dapat berkontribusi pada kepuasan tuntutan aktualisasi diri dan perasaan berprestasi.
- Dalam upaya memahami hakikat manusia, berbagai disiplin ilmu seperti psikologi dan sosiologi telah menyumbangkan pemahaman yang beragam. Salah satu tokoh utama dalam psikologi, Abraham Maslow, mengembangkan Teori Kebutuhan yang menjadi dasar bagi pemahaman tentang motivasi manusia. Namun, teori ini telah menuai kritik karena dianggap terlalu materialistik dan kurang memperhatikan dimensi spiritual dan agama dalam kehidupan manusia.

²¹ Umam and Yazidurrahma.

Dalam konteks Islam, manusia dipandang memiliki kebutuhan yang lebih tinggi, termasuk kebutuhan untuk beribadah kepada Allah, berhubungan dengan sesama manusia, dan mencapai kesempurnaan diri. Islamisasi Teori Kebutuhan Maslow menjadi langkah penting untuk menyelaraskan teori ini dengan nilai-nilai Islam. Salah satu konsep utama dalam Islamisasi ini adalah insan kamil, yaitu manusia yang mencapai kesempurnaan dalam semua aspek kehidupannya, sesuai dengan ajaran agama Islam. Proses Islamisasi mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam hierarki kebutuhan manusia. Dalam konsep ini, kebutuhan untuk beribadah kepada Allah menjadi yang paling utama, mengubah orientasi tujuan akhir manusia dari materialistik menjadi berorientasi pada kesejahteraan dunia dan akhirat dengan Allah sebagai pusatnya. Ini menciptakan harmoni antara aspirasi dunia dan akhirat, yang mencerminkan visi Islam tentang kesejahteraan sejati. Dengan demikian, Islamisasi Teori Kebutuhan Maslow tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang motivasi manusia dari sudut pandang Islam, tetapi juga membantu dalam pengembangan program psikologis dan pendidikan yang lebih sesuai dengan kebutuhan manusia sejati sebagai hamba Allah SWT. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam teori ini, kita dapat mencapai pemahaman yang lebih komprehensif tentang hakikat manusia dan tujuan akhirnya dalam pandangan Islam.²²

²² Umam and Yazidurrahma.



Gambar 2: Piramida Kebutuhan Menurut Nilai Islam

C. Manajemen Kepala Madrasah

1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen dalam bahasa Inggris, yang berarti administrasi, kepemimpinan, dan pengelolaan, merupakan asal muasal kata manajemen. Dengan kata lain, manajemen adalah metode yang digunakan orang atau organisasi untuk mengoordinasikan kegiatan mereka guna mencapai suatu tujuan.²³

Dalam skala kegiatan, istilah manajemen dapat pula diartikan sebagai suatu kegiatan berpikir, mengorganisasi, dan menata yang dilakukan seseorang agar mampu mengartikulasikan dirinya, menata dan merapikan segala sesuatu di sekelilingnya, memahami asas-asas, serta menjadikan hidupnya selaras dan harmonis dengan orang lain.

²³ Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah (Arti, Sejarah, Peranan dan Sarana Manajemen Dakwah)*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 9

Sebaliknya, M. Manullang mengartikan manajemen sebagai seni dan ilmu mengorganisasikan, merencanakan, mengarahkan, membangun, dan mencapai tujuan.²⁴

Oleh karena itu, secara umum, berikut ini adalah bagaimana definisi manajemen dapat digunakan:²⁵

- a. Praktik mengelola penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Kapasitas atau bakat untuk menggunakan tindakan orang lain untuk mencapai tujuan.
- c. Setiap kegiatan yang menggerakkan fasilitas dan sekelompok orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.²⁶

Secara sederhana, manajemen adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam kelompok yang terstruktur untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi. Ide dan prinsip manajemen dalam Islam terkait dengan tugas-tugas yang ditimbulkannya, termasuk pertanggungjawaban atas semua tindakan dan pilihan.²⁷

Pengertian manajemen menurut beberapa ahli :

1. Henry Fayol

Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pemantauan atau pengalokasian sumber daya yang tersedia merupakan bagian dari proses manajemen untuk mencapai tujuan secara sukses dan ekonomis.

²⁴ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Cet I: Jakarta: Galia Indonesia, 2001), hlm. 15.

²⁵ Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah...*, hlm. 10

²⁶ Yunan Yusuf, *Manajemen Dakwah...*, hlm. 11

²⁷ Ahmad Fadli Hs, *Organisasi dan Administrasi* (Cet. III: Kediri: Manhalun Nasiin Press, 2002), hlm. 12

2. George R. Terry

Proses manajemen yang unik adalah perencanaan, pengorganisasian, pemberian inspirasi, dan bimbingan terhadap tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

3. Handoko

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pekerjaan para anggotanya serta penggunaan sumber daya organisasi tambahan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

4. Ricky W. Griffin.

Proses manajemen, yang berupaya mencapai tujuan secara efektif dan murah, mencakup langkah-langkah berikut: perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengaturan sumber daya.

5. Hasibuan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengawasi penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

6. Dr. Bennett N.B Silalahi, M.A.

Dalam hal perencanaan, manajemen adalah ilmu perilaku yang mencakup unsur-unsur sosial yang tepat di samping kewajiban keselamatan dan kesehatan kerja.²⁸

Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengendalian adalah akronim untuk konsep manajemen fundamental yang dikenal sebagai POAC.

²⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

POAC mencakup seluruh proses pengelolaan dan merupakan fungsi manajemen yang luas. Orang yang mengusulkan ide ini adalah George R. Terry.²⁹

POAC berfungsi sebagai landasan bagi organisasi manajerial dan semakin sering digunakan karena kesesuaiannya untuk semua tingkatan manajemen. POAC dapat menjamin bahwa tindakan terorganisasi, tersinkronisasi, dan terukur. Fungsi manajemen POAC dijelaskan sebagai berikut:

- Perencanaan meliputi penetapan rencana aktivitas kerja, penetapan tujuan organisasi, dan menemukan cara untuk mencapai tujuan tersebut.
- Pengorganisasian: Menetapkan dan melaksanakan kerangka kerja organisasi
- Penggerakan: Mengubah strategi perusahaan menjadi fase dan aktivitas nyata
- Pengendalian: Memastikan bahwa operasi bisnis berlanjut dengan cara yang konsisten dengan strategi awal

Berdasarkan berbagai definisi manajemen yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk menggerakkan suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama.³⁰

Proses atau fungsi manajemen sekolah atau lembaga pendidikan pada hakikatnya sama dengan proses manajemen pada umumnya. Jika pun ada perbedaan, perbedaannya terletak pada cara pelaksanaan proses tersebut, bukan pada isi, karena proses tersebut dipengaruhi oleh sifat organisasi, para

²⁹ Mangkunegara.

³⁰ Mangkunegara.

manajer, dan anggotanya. Proses manajemen disebut sebagai perencanaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengaturan operasi. Ketika para manajer dan pemimpin di semua tingkatan melakukan kegiatan yang sistematis, istilah "proses" digunakan untuk menunjukkan tindakan-tindakan tersebut. Prosedur-prosedur manajemen secara umum diuraikan dalam proses manajemen, yang ditunjukkan dalam perangkat-perangkat organisasi dan mulai disebut sebagai teori manajemen klasik. Rumusan-rumusan alternatif proses manajemen ditawarkan oleh para ahli manajemen, sebagaimana yang diuraikan oleh Lia Yuliana dan Suharsimi Arikunto di bawah ini: Skinner menyatakan bahwa proses manajemen terdiri dari langkah-langkah berikut: pengorganisasian, penempatan staf, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian. Proses manajemen, menurut Steppen P. Robbin, terdiri dari manajemen pengorganisasian, kepemimpinan, perencanaan, dan pengaturan. 2. Prosedur manajemen berikut ini diutamakan oleh Fayool, yang dianggap sebagai pendiri manajemen ilmiah: pengorganisasian, perencanaan, komando, koordinasi, dan pengendalian. [Arikunto Suharsimi dan Yuliana Lia, Manajemen Pendidikan (Aditya Media, Yogyakarta, 2009), hlm. 6-7.]

Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan yang menjadi dasar para profesional manajemen dalam mengabstraksikan proses manajemen berdasarkan pernyataan para ahli di atas.

a. Perencanaan (Planning)

Memilih apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya, berapa lama waktu yang dibutuhkan, berapa banyak orang yang dibutuhkan, dan berapa biayanya merupakan bagian dari proses

perencanaan. Tindakan dilakukan setelah persiapan. Menurut Syaiful aszpendidikan sebagai proses rasional pertama-tama adalah..." Ia menekankan bahwa perencanaan pendidikan merupakan langkah pertama dalam proses logis dan bermanfaat karena dapat membantu mengatasi tantangan. Menurut Marno dan Triyo Supriyatno, perencanaan pendidikan melibatkan konsep-konsep inti berikut.:

- 1) Perencanaan selalu berfokus pada masa depan, berupaya meramalkan struktur dan karakter masa depan yang diinginkan organisasi berdasarkan keadaan saat ini dan masa lalu.
- 2) Menurut penyelidikan sebelumnya, perencanaan adalah sesuatu yang dibuat dengan sengaja dan bukan karena kebetulan.
- 3) Individu dan organisasi yang melaksanakan perencanaan harus mengambil tindakan.
- 4) Perencanaan harus memiliki tujuan, yang berarti akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya³¹

Anda akan merasa sangat sulit menggunakannya, namun Anda juga akan merasa kesulitan. Oleh karena itu, perencanaan dapat dipandang sebagai suatu proses mengembangkan suatu keputusan dan menghitung rentang tindakan yang akan dilakukan. Dimungkinkan juga untuk memasuki kota dan sekolah. Anda akan memiliki kesempatan untuk menghemat uang saat Anda berada di rumah:

³¹ Marno dan Triyo Supriyatno, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), h. 14

- 1) Tujuan atau sasaran bersifat memberikan pedoman bagi proses pembelajaran di sekolah.
- 2) Ingatlah untuk memberikan perhatian ketika Anda tidak yakin apa yang harus dilakukan tetapi merasa bahwa sesuatu yang ideal diperlukan.
- 3) Untuk menentukan tujuan Anda dan informasi yang ingin Anda peroleh tentangnya.
- 4) Apabila terdapat tujuan atau sasaran, dapat digunakan untuk memprioritaskan pengumpulan data terhadap tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sekolah.
- 5) Ada beberapa pendekatan untuk menggunakan berbagai teknik operasional yang dapat dimodifikasi dengan cepat.
- 6) Anda mungkin mengetahui apa yang Anda inginkan saat berada dalam situasi yang sama jika Anda berada di rumah. Artinya, tujuan³² atau pelajaran yang ingin diajarkan sekolah dapat dijadikan patokan³³

b. Pengorganisasian (Organizing)

Ada beberapa jenis objek yang tersedia yang dapat digunakan dalam konteks yang berbeda, termasuk item yang terikat pada lokasi yang sama. Struktur. Selain itu, organisasi ini memutuskan siapa yang akan melakukan tanggung jawab sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi.

Strateginya adalah memanfaatkan instrumen ini untuk memenuhi persyaratan masyarakat secara besar-besaran, yang berarti bahwa banyak orang memiliki akses terhadapnya. Manfaat pengorganisasian, di sisi lain,

³² Ibid 145

³³ Euis Karwati dan Donni Junni, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 143.

menunjukkan bagaimana organisasi dan kepala sekolah dapat memenuhi peran mereka dan melaksanakan tugas mereka untuk meningkatkan reputasi dan kualitas sekolah.

c. Penggerakan (Actuating)

Definisi Terry tentang bertindak, sebagaimana dikutip oleh Marno dan Triyo Supriyatno, adalah suatu usaha untuk memengaruhi anggota kelompok agar berjuang mencapai tujuan organisasi. Karena pemimpin memengaruhi anggota organisasi, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengarahkan staf untuk melaksanakan program kerja sekolah. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain agar bersemangat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai "menggerakkan". Dengan demikian, pemimpin berjalan dengan penuh semangat, dan pengikutnya pun mengikutinya.

d. Pengendalian/Pengawasan (Controlling)

Pengawasan dan Pengendalian (Supervisi) Bagian dari pekerjaan manajerial yang terakhir adalah pengendalian (supervisi). Fungsi manajemen yang terkendali meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, dan pengendalian diri. Pengendalian yang lemah menyebabkan berbagai varians antara apa yang dimaksudkan dan apa yang dicapai, itulah sebabnya kasus seperti ini sering muncul di perusahaan. Pengendalian adalah proses pelacakan, penilaian, dan pelaporan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya guna mengambil tindakan korektif dan melakukan perbaikan. Wewenang orang yang menciptakan kata-kata tersebut membedakan pengendalian dari pengawasan. Pengawas tidak

memiliki kewenangan untuk turun tangan, sedangkan pengendalian memiliki kewenangan. Hanya rekomendasi yang dapat dibuat oleh pengawas; pengawas bertanggung jawab untuk menindaklanjutinya. Oleh karena itu, pengendalian lebih dari sekadar pengawasan. Kedua frasa tersebut sering digunakan secara bergantian dalam konteks pemerintahan. Supervisi pendidikan adalah istilah untuk tugas pengawasan yang dilakukan oleh pengawas sekolah di sekolah-sekolah dalam lingkup kewenangannya. Selain itu, kepala sekolah mengawasi sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam pemerintahan, frasa "pengawasan" dan "pengendalian" lebih sering digunakan.

2. Konsep Kepala Madrasah

Oleh karena itu, kepala madrasah dapat diartikan secara sederhana sebagai penanggung jawab sekolah atau madrasah yang dipimpinnya, tempat berlangsungnya proses belajar mengajar, atau tempat guru berinteraksi dengan siswa sebagai penerima pelajaran. Daryanto menegaskan bahwa kepala madrasah bertugas untuk mengawasi seluruh kegiatan, kondisi lingkungan madrasah termasuk situasi dan kondisinya, serta hubungan dengan masyarakat sekitar, selain mengawasi kelancaran jalannya lembaga dalam hal formalitas akademik.³⁴

Dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah merupakan pejabat tertinggi dan bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan kelancaran operasional sekolah untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin madrasah harus mampu meyakinkan masyarakat bahwa semuanya telah

³⁴ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 80.

berjalan dengan baik, termasuk mengatur dan melaksanakan kurikulum, menyediakan dan menggunakan sumber daya bagi guru, merekrut sumber daya bagi siswa, bekerja sama dengan orang tua, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.³⁵

3. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Oleh karena itu, pemimpin madrasah memegang peranan penting dalam menjalankan lembaga dan membuat keputusan yang memengaruhi kinerja lembaga secara umum. Karakter, kemampuan, dan pengetahuan sangat penting bagi pemimpin madrasah. Karena karyawan harus bertanggung jawab atas semua operasi madrasah, manajemen organisasi harus mempertimbangkan hal ini. Kepala madrasah bertanggung jawab utama untuk menjaga ketertiban, mengawasi operasi kelompok, organisasi, atau lembaga, dan bertindak sebagai juru bicara kelompok. Oleh karena itu, untuk memenuhi tanggung jawabnya, kepala madrasah harus mampu memainkan peran ganda sebagai katalisator, penyedia solusi, asisten proses, dan penghubung sumber daya. Hal ini sangat penting untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar.³⁶

1. Oleh karena itu, pemimpin madrasah memegang peranan penting dalam menjalankan lembaga dan membuat keputusan yang memengaruhi kinerja lembaga secara umum. Karakter, kemampuan, dan pengetahuan sangat penting bagi pemimpin madrasah. Karena karyawan harus bertanggung jawab atas semua operasi madrasah, manajemen organisasi harus mempertimbangkan hal ini. Kepala madrasah bertanggung jawab utama

³⁵ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan...*, hlm. 82

³⁶ E. Mulyasa, *KBK, Konsep, Karakteristik dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), hlm. 181.

untuk menjaga ketertiban, mengawasi operasi kelompok, organisasi, atau lembaga, dan bertindak sebagai juru bicara kelompok. Oleh karena itu, untuk memenuhi tanggung jawabnya, kepala madrasah harus mampu memainkan peran ganda sebagai katalisator, penyedia solusi, asisten proses, dan penghubung sumber daya. Hal ini sangat penting untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar..

Dalam kegiatan memimpin sekolah seorang kepala madrasah harus memperhatikan fungsinya sebagai pemimpin, yaitu:

1. Untuk mencegah prasangka dan menumbuhkan rasa persatuan di antara instruktur, staf, dan murid, administrator harus mampu memperlakukan bawahannya dengan hormat.
2. Agar dapat menjalankan tugasnya, bawahan sangat membutuhkan usulan atau ide. Administrator harus senantiasa memberikan arahan dan rekomendasi kepada guru, staf, dan murid agar mereka dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan semangat, pengorbanan, dan kerja sama tim dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.
3. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya, termasuk gedung, dana, dan bantuan, untuk mencapai tujuannya. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan instruktur, staf, dan murid dengan memberi mereka uang, perlengkapan, waktu, dan bahkan lingkungan yang mendukung.
4. Dalam hal memotivasi dan mengobarkan semangat pendidik, staf, dan murid untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, kepala sekolah berperan sebagai katalisator.

5. Sebagai seorang pemimpin, administrator harus mampu membuat suasana sekolah terasa aman.
6. Pada hakikatnya, administrator merupakan sumber motivasi bagi staf, murid, dan instruktur. Oleh karena itu, pemimpin madrasah harus terus-menerus meningkatkan moral para pengajar, staf, dan murid. Setiap orang di perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, memiliki kebutuhan yang diidentifikasi dan dipenuhi; rasa terima kasih dan pengakuan ini dapat ditunjukkan dengan berbagai cara, termasuk kesempatan untuk mendapatkan pendidikan, fasilitas, promosi, dan banyak lagi.³⁷

Kemampuan kepala madrasah dalam mengelola setiap aspek sekolah (yang merupakan motor penggerak lembaga) sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Karena tidak jarang ketidaktahuan kepala madrasah terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikannya dapat mengakibatkan kegagalan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, maka kemampuan kepala madrasah terutama didasarkan pada pengetahuan dan pemahamannya tentang manajemen dan kepemimpinan serta tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 5 (E. Mulyasa). Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal dalam hal ini yang mengedepankan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermanfaat bagi negara, masyarakat, dan negara. Program-program madrasah akan berhasil apabila para pegawainya mampu melaksanakan

³⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala madrasah, Tinjauan Teoritik Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 106-109.

tugasnya secara efektif sesuai dengan peran dan kewajibannya.

D. Penelitian Yang Relevan

Sejumlah penelitian terkini ditelusuri terkait penelitian sebelumnya serta langkah-langkah untuk mencegah plagiarisme atau duplikasi penelitian. Setelah melakukan banyak penelusuran, hanya tiga makalah yang berfokus pada penelitian manajemen pendidikan yang ditemukan; makalah-makalah tersebut akan dibahas di bawah ini:

1. Topik penelitian tesis Ainin tahun 2013 adalah tentang peran manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas guru di SD Islam Robithah Full Day School di Gurah Kediri. Ainin menegaskan bahwa kepala sekolah harus mampu menyediakan lingkungan yang mendukung dan kreatif untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan sekolah. Dengan berfokus pada tujuan sekolah dan analisis pekerjaan, kepala sekolah adalah sumber utama atau orang yang menumbuhkan lingkungan yang inovatif dan mendukung. Penelitian ini berbeda karena tidak melihat bagaimana administrasi kepala madrasah dapat meningkatkan kesejahteraan guru.
2. Nafilatur Rohmah, Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, 2014, berfokus pada studi kasus berikut: Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 26 Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana keterampilan hubungan manusia, seperti komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dan guru, dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk tujuan pertukaran ide dan informasi, kepala sekolah bekerja dengan guru untuk menumbuhkan kolaborasi dan komunikasi. [Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.

April 2014, hlm. 141] Nafilatur Rohmah Studi baru ini berbeda dari studi sebelumnya karena tidak melihat bagaimana administrator madrasah dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

3. Keterampilan manajerial kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di Manado adalah topik utama tesis Kusnan tahun 2013. Keterampilan manajerial kepala madrasah menjadi satu-satunya fokus studi ini karena mereka merupakan komponen dan taktik penting dalam rangka meningkatkan kualitas dan kemajuan madrasah yang mereka awasi. Dengan kata lain, model manajemen ini pada dasarnya memberi kepala madrasah banyak kesempatan untuk mengelola diri mereka sendiri dalam situasi saat ini dan menawarkan kesempatan untuk keterlibatan masyarakat. [Halaman 15 dari Kusnan, Tesis, Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Manado, (Manado: Pascasarjana, 2013)] Studi baru ini berbeda dari studi sebelumnya karena tidak melihat bagaimana administrator madrasah dapat meningkatkan kesejahteraan guru

