



Vol. 03 No. 04 (2024) : 45-55

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

## POLA KOMUNIKASI INTER PERSONAL KEPALA SEKOLAH DAN GURU

Ahmad Suryawijaya<sup>1</sup>, Dewiyanti<sup>2</sup>, Mansur<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: suryawijayaahmad@gmail.com, yantidewi040@gmail.com, mansur.min20@gmail.com

**Abstract :** *This study aims to determine: (1) The pattern of interpersonal communication between the Principal and the teacher verbally in SMA 1 (2) The pattern of interpersonal communication between the Principal and the teacher in writing in SMA 1. (3) The effectiveness of the interpersonal communication pattern of the principal in SMA 1. This research is a descriptive study with a qualitative approach, with data sources being principals and teachers at SMA 1. The data collection technique in this research is the method of observation, interviews and documentation, the data analysis using interactive analysis which includes: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. From the results of the study, it is known that: (1) The pattern of interpersonal communication between the Principal and the teacher is verbally carried out face-to-face such as greetings, direct directions both in meetings and in the daily work environment in an effort to improve teacher performance. (2) The pattern of communication between the principal and the teacher in writing is carried out by an official letter which is used to instruct teachers when there are routine meeting activities. In addition to official letters, written communications are also delivered using applications such as SMS, BBM and Whatsapp. (3) The effectiveness of the principal's interpersonal communication pattern has been running quite well through the dimensions of effective interpersonal communication (openness, empathy, support, being positive/positive, similar, audible, and humble).*

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Principal and teachers.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk memahami: (1) Cara Kepala Sekolah berkomunikasi secara lisan dengan guru di SMA 1. (2) Cara Kepala Sekolah berkomunikasi secara tertulis dengan guru di SMA 1. (3) Tingkat efektivitas komunikasi interpersonal Kepala Sekolah di Al-Ma'arif Suoh, Kecamatan Suoh, Kabupaten Lampung Barat. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif, mengambil data dari kepala sekolah dan guru di SMA 1. Metode pengumpulan data mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan analisis data menggunakan pendekatan interaktif yang mencakup: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal Kepala Sekolah dengan guru secara lisan dilakukan melalui interaksi langsung seperti pembicaraan tatap muka, arahan langsung dalam rapat, dan dalam kegiatan sehari-hari untuk meningkatkan kinerja guru. (2) Komunikasi tertulis antara kepala sekolah dan guru menggunakan surat resmi untuk memberikan instruksi terkait kegiatan rapat rutin. Selain itu, komunikasi tertulis juga dilakukan melalui aplikasi seperti SMS, BBM, dan WhatsApp. (3) Efektivitas komunikasi interpersonal kepala sekolah dinilai cukup baik, terutama dalam aspek-aspek seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, kesamaan, kejelasan, dan kesederhanaan.

**Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepala Sekola dan guru.**

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia, sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya pada Bab II Pasal 3 bahwa: "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban manusia yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokrasi serta bertanggungjawab"(Khunaifi and Matlani, 2019). Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu kemajuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi (Yusnidar, 2014). Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang makin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing (Lolita, 2022).

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyalurkan sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan misi, visi, dan tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program yang dilaksanakan secara terencana. Pendidikan juga merupakan suatu hal penting bagi manusia dan mutlak diperlukan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan seseorang, keluarga maupun bangsa dan negara, karena maju mundurnya suatu bangsa ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan bangsa itu. Di zaman modern ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut semua masyarakat Indonesia untuk menyiapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang profesional, mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi tangguh, kreatif, mandiri, dan profesional dalam bidangnya masing-masing. Menurut Quisumbing sebagaimana dikutip Kunandar, "Pendidikan memiliki peran utama dalam mengembangkan personal dan sosial, mempengaruhi perubahan individu dan sosial, perdamaian, kebebasan dan keadilan" (Kadir, 2013).

Ini jelas bahwa pendidikan merupakan usaha mengembangkan manusia ke arah yang lebih baik, sehingga untuk mempersiapkan sumber daya manusia

yang unggul yang mampu menjawab berbagai tantangan di abad baru ini adalah pendidikan yang berkualitas. Sekolah merupakan institusi paling depan dalam menjalankan proses pendidikan. Pendidikan secara makro pada akhirnya akan bermuara pada sekolah melalui pembelajaran. Kepala sekolah sangat berperan dalam menggerakkan berbagai komponen di sekolah sehingga proses belajar mengajar di sekolah itu berjalan dengan baik (Minsih, Rusnilawati and Mujahid, 2019). Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki misi dan visi dan tujuan yang jelas, memiliki langkah-langkah atau strategi yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama tersebut.

Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa semua aspek telah dijalankan dengan baik, termasuk perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, pengelolaan dan pemanfaatan tenaga pendidik, perekrutan siswa, kerjasama antara sekolah dan orang tua, serta hasil yang diharapkan dari proses pendidikan. Seorang kepala sekolah yang efektif akan menunjukkan sikap dinamis dalam merancang berbagai program pendidikan (Kurniawan, 2017). Kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggungjawab untuk memimpin sekolah. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dan melakukan kegiatan dalam usaha mempengaruhi orang lain yang ada di lingkungan pada situasi tertentu agar orang lain dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah adalah orang yang berada di depan guru, karyawan, dan siswa sekolahnya (Mulyasa, 2022).

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi para guru dan aktivitas sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Standar kompetensi kepala sekolah yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 mencakup: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Dengan memenuhi standar tersebut, diharapkan kepala sekolah dapat efektif dalam memimpin seluruh proses pendidikan di sekolah (Kurniawan, 2017). Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuannya mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Murniati mengemukakan bahwa lemahnya kepemimpinan kepala sekolah disebabkan berbagai faktor seperti kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pengawasan kepala sekolah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional (Pianda, 2018). Dalam konteks ini, banyak variabel yang berhubungan dengan pengetahuan, mindset dan wawasan, nilai dan sikap termasuk kultur, pola, dan gaya kepemimpinan, serta pembinaan dan penghargaan yang diterapkan Pemerintah terhadap kepala sekolah (Murniati and Usman, 2009). Melalui kepemimpinan kepala sekolah, seorang pemimpin dapat mengkomunikasikan nilai-nilai seperti penekanan pada kerjasama kelompok,

memberikan dukungan kepada guru dan karyawan, memiliki toleransi terhadap risiko, serta menetapkan kriteria perubahan. Di sisi lain, para pegawai akan membentuk persepsi subyektif tentang nilai-nilai dasar yang ada dalam organisasi sesuai dengan pesan-pesan yang disampaikan oleh kepala sekolah melalui kepemimpinannya, yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Untuk mencapai hal ini, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan pribadi yang baik dan juga mampu memahami kebutuhan dan kondisi bawahannya serta lingkungan kerja. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya.

Hasil pengamatan awal oleh peneliti terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mengungkapkan beberapa temuan sebagai berikut: 1) Kepala sekolah kurang melakukan pembinaan profesional terhadap guru; 2) Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melakukan evaluasi terhadap program belajar mengajar guru. Hal ini menunjukkan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berdampak pada mutu pendidikan secara keseluruhan (input, proses, dan output). Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kepala sekolah yang kompeten dan mampu meningkatkan kinerja seluruh komunitas sekolah, terutama kinerja guru sebagai penanggung jawab utama dalam proses pembelajaran di kelas.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Donal Ary, penelitian kualitatif memiliki enam ciri yaitu : (1) memperdulikan konteks dan situasi (*concern of context*), (2) berlatar alamiah (*natural setting*), (3) manusia sebagai instrumen utama (*human instrument*), (4) data bersifat deskriptif (*descriptive data*), (5) rancangan penelitian muncul bersamaan dengan pengamatan (*emergent design*), (6) analisis data secara induktif (*inductive analysis*) (Lord and Maher, 2002). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis (Moleong, 2002). Suharsimi Arikunto menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan subjek penelitian adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Suharsimi, 2006). Jadi subjek merupakan sesuatu yang posisinya sangat penting, karena pada subjek itulah terdapat data tentang variabel yang diteliti dan diamati oleh peneliti. Pengambilan subyek penelitian ini menggunakan teknik populasi. Adapun yang akan dijadikan subyek atau sumber dalam penelitian di SMA 1 ini antara lain : Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Kabag Tata Usaha, Dewan Guru, Siswa. Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan alat bantu alat perekam, kamera, pedoman wawancara dan alat-alat lain yang diperlukan. Teknik sampling adalah cara pengambilan sampel dari suatu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Tersiana, 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Kepala SMA 1 dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, bidang kurikulum, waka kesiswaan dan guru serta staf/karyawan, dan siswa SMA 1 dan juga menurut pengamatan peneliti melalui observasi, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala SMA 1 telah menjalankan aspek-aspek kepemimpinan dengan baik diantaranya dalam hal mempengaruhi bawahan dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, pemberian perintah/tugas, memotivasi dan mengkoordinasi guru dalam merealisasikan seluruh rencana untuk mencapai visi dan misi madrasah, serta menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan.

#### a. Mempengaruhi Bawahan Dengan Komunikasi Untuk Mencapai Tujuan.

Kepala madrasah menggunakan komunikasi terbuka untuk memengaruhi stafnya dalam pencapaian tujuan madrasah. Ini terlihat dari praktiknya dalam memberikan dan menerima informasi. Di ruang dewan guru, terdapat bingkai besar yang menampilkan 10 budaya malu dan 8 etos kerja profesional, yang menjadi komunikasi tidak langsung kepada para staf madrasah, khususnya dewan guru. Bahkan dalam rapat rutin, hal tersebut juga dikomunikasikan. Secara pribadi, kepala madrasah memiliki sifat ramah dan terbuka. Beliau kerap menyapa terlebih dahulu guru yang ditemui dan tidak terlalu birokratis dalam hal administrasi seperti izin sakit. Terkadang, beliau bahkan menelpon guru terlebih dahulu untuk menanyakan kondisi dan menerima izin melalui pesan singkat jika guru tidak dapat mengirim surat izin secara langsung. Tidak hanya itu, saran, ide, dan kritikan dari para guru terkait pengembangan juga selalu diterima dengan baik oleh kepala madrasah.

Dalam setiap rapat rutin bulanan di madrasah, kepala madrasah selalu memberikan kesempatan kepada semua guru untuk menyampaikan masalah, hambatan, serta ide-ide konstruktif yang dapat meningkatkan kemajuan madrasah. Selain itu, kepala madrasah juga aktif menjalin kedekatan dengan guru dengan sering mengunjungi ruang guru untuk berkomunikasi secara santai, dengan tujuan menciptakan hubungan yang baik yang akan berdampak pada kenyamanan para guru. Meskipun beberapa guru belum sepenuhnya memanfaatkan kesempatan ini karena ada persepsi bahwa mengungkapkan kesulitan dalam tugas mereka dapat dianggap sebagai tanda ketidakmampuan, namun komunikasi terbuka mengenai gagasan dan ide pengembangan madrasah justru dihargai dan dinilai positif oleh kepala madrasah serta rekan-rekan guru. Selain strategi diatas, kepala madrasah juga memiliki cara lain, strategi yang diterapkannya dalam mengumpulkan berbagai informasi perkembangan kondisi madrasah terutama kinerja guru selain melakukan pemantauan yang kontinu, beliau juga menerima informasi dari siswa, tentang bagaimana kondisi dan perkembangan kelas, contohnya : absen guru mengajar, jam keluar masuk guru ke dalam kelas. Hasil dari temuan-temuan ini disampaikan ke semua guru dalam bentuk persentase di dalam rapat guru. Selain itu, hasil temuan ini juga dimanfaatkan untuk pembinaan guru,

namun sebelum ini disampaikan, kepala madrasah juga melakukan kontrol keliling kelas, untuk memantau perkembangan kelas. Artinya disini dapat diketahui bagaimana kepala madrasah berusaha untuk lebih teliti dengan informasi yang diterimanya dengan mengkonfirmasi langsung baik dengan cara bertanya maupun dengan mencari sendiri kebenaran dari informasi tersebut. Hal ini merupakan deskripsi bagaimana kepala madrasah berusaha membangun jembatan komunikasi yang terbuka dan tidak kaku antara kepala madrasah dengan guru, hingga segala hambatan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas dapat diketahui dan dipahami oleh kepala madrasah (Warisno and Hidayah, 2021).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantaranya, apabila seorang pemimpin berhasil dalam menjalin komunikasi, hal tersebut merupakan jaminan kesuksesan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Khoironi and Hamid, 2020). Komunikasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi, di mana setiap ide yang muncul perlu disampaikan, dan setiap kegiatan yang akan dilakukan perlu dikomunikasikan. Tingkat keefektifan kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam berkomunikasi. Kepemimpinan kepala SMA 1 ditujukan untuk membangun hubungan yang baik dengan para guru dengan memberikan dorongan, kesempatan, bimbingan, dan motivasi. Kepala madrasah memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan sebagai mitra kerja, seperti yang disampaikan dalam pernyataannya bahwa kepala madrasah bertindak sebagai pelayan dengan memberikan ruang bagi aspirasi guru dan menciptakan komunikasi yang seni untuk membangun hubungan kerja yang harmonis, di mana relasi antara rekan kerja diutamakan daripada hubungan yang hierarkis. Namun, hanya sedikit guru yang aktif dalam mengkomunikasikan hambatan yang mereka hadapi serta ide-ide inovatif untuk pengembangan madrasah dan peningkatan kinerja. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengarkan, memahami kebutuhan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpin. Mereka dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadi demi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya.

#### **b. Pemberian Perintah/Tugas Dan Mempengaruhi Orang Untuk Bertindak**

Dalam hal administrasi, semua bentuk kegiatan, surat menyurat, SK-SK, jadwal pelajaran dan sebagainya cukup tertata dan tersedia dengan baik. Kepala madrasah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum. Beliau juga membangun komunikasi dan koordinasi yang baik dengan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha juga para guru. Hal ini dapat dilihat pada rapat koordinasi antara para wakil kepala madrasah dan kepala TU yang diadakan satu minggu sekali, pada hari Sabtu, sedangkan rapat rutin madrasah yang melibatkan para guru diadakan satu bulan sekali, dalam rangka membahas tentang perkembangan madrasah. Sementara dalam pengambilan

keputusan yang urgen dan strategi contohnya pendelegasian tugas wali kelas, kepanitiaan maupun pembina ekstrakurikuler, kepala madrasah memutuskannya dengan melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha, namun sewaktu-waktu juga otoriter diperlukan dalam kondisi-kondisi darurat misalnya siswa yang tidak bisa dikendalikan oleh para guru, maka kepala madrasah akan mengambil alih keputusan apa yang akan diambil untuk menanganinya. Sedangkan untuk hal-hal yang umum, kepala madrasah melibatkanguru dalam pengambilan keputusan, contohnya pengembangan kurikulum program-program madrasah untuk siswa, penerimaan dan pemindahan siswa serta pelaksanaan program madrasah untuk guru seperti pengajian rutin, *family gathering* dan lain-lain. Dalam hal pemberdayaan madrasah, kepala madrasah tidak hanya sekedar mendelegasikan tugas dan kewenangan tetapi juga pelimpahan pengembangan terhadap tugas yang diberikan, seperti halnya pengembangan kreativitas pembelajaran baik metode dan strategi pembelajaran agar proses pembelajaran dapat lebih bervariasi dan menyenangkan, hal tersebut sering diungkapkan dalam rapat rutin bulanan.

Ada tiga peranan kepemimpinan kepala madrasah dilihat dari otoritas dan status formal, yaitu: 1) Peranan hubungan interpersonal (*interpersonal roles*), yaitu peranan yang timbul akibat otoritas formal dari seorang manajer yang meliputi: lambang, kepemimpinan dan penghubung. 2) Peranan informasional (*informational roles*). yaitu berperan untuk menerima dan menyebarkan atau meneruskan informasi kepada guru, staf, dan siswa serta orang tua siswa. 3) Sebagai pengambil keputusan (*decisional roles*), peran ini merupakan peran yang paling penting dari kedua macam peran tersebut (Hasan and Anita, 2022). Sedangkan kepala madrasah sebagai teman dan mitra dalam pelaksanaan program-program ataupun melibatkan para guru di dalam pengambilan keputusan, ada empat model kepemimpinan yang dapat dipilih oleh seorang kepala madrasah, yaitu: *structural leadership*, *facilitative leadership*, *supportive leadership*, dan *participative leadership* (Murtafiah, 2022).

Kepala SMA 1 dalam meningkatkan kinerja guru menganggap guru sebagai mitra kerja termasuk kategori model keempat yaitu *participative leadership*, karena Ia memberi kesempatan dan melibatkan para guru dalam mengambil keputusan, namun terkadang termasuk kategori pertama, kedua dan ketiga untuk pengambilan keputusan, hal ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MAN I cenderung fleksibel dalam kondisi operasional madrasah, kepemimpinan seperti ini disebut juga dengan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional berangkat dari anggapan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan madrasah yang terbaik, melainkan bergantung pada situasi dan kondisi madrasah (Muhsin, 2019). Menurut Supardi, kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator.

### **Memotivasi.**

Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengembangkan bawahannya meliputi memberikan tugas-tugas yang adil dan proporsional serta cukup menantang. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat kematangan potensi yang dimiliki oleh guru di MAN I, di mana kesempatan untuk melanjutkan pendidikan diberikan dan penghargaan diberikan kepada bawahan yang menunjukkan prestasi dalam pekerjaannya. Upaya ini bertujuan untuk mengembangkan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara lebih optimal. Meskipun demikian, masih terdapat kedisiplinan guru yang perlu diperhatikan, terutama dalam masalah kehadiran dan keterlambatan di kelas, yang dapat mengakibatkan waktu belajar terbuang hingga 8 hingga 10 menit. Hal ini dapat dianalisis dari motivasi yang dimiliki oleh guru, yang juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka yang sebagian jauh, terutama di Metro dan Pringsewu. Selain itu, tuntutan jam mengajar yang melebihi 24 jam yang sering dijalani oleh guru, ditambah dengan tugas lain yang melelahkan, juga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru.

Dalam hal pemberdayaan sekolah, kepala madrasah sangat memperhatikan hubungan baik secara vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal dilakukan dengan dinas terkait dan yayasan, sedangkan hubungan horizontal dilakukan dengan masyarakat luas, khususnya sekitar lokasi SMA 1. Sebagai contoh, setelah dilantik sebagai kepala madrasah, beliau langsung mendatangi dan memperkenalkan diri di dinas terkait, mengingat pentingnya kerjasama dengan pihak tersebut. Seiring berjalannya waktu, pihak dinas terkait memberikan perhatian kepada MAN I, seperti dengan mengirimkan pesan singkat dan melakukan telepon untuk menanyakan perkembangan serta mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan dan rapat kedinasan.

### **c. Menciptakan Rasa Percaya Diri Dan Dukungan Diantara Bawahan.**

Sebagaimana yang pernah disampaikan oleh kepala madrasah, bahwa beliau bertekad akan membuktikan kepada semua bahwa beliau sangat layak dan mampu untuk memimpin Sekolah menuju kearah yang lebih baik lagi. Komitmen dan keyakinan diri yang kuat yang dimiliki seorang pemimpin tidak hanya membuat diri pribadinya merasa mempunyai kepercayaan diri tinggi sehingga akan mempermudah dia menjalani tugas-tugas sebagai seorang pemimpin, tetapi juga akan memberikan energi yang positif terhadap bawahan dalam mengikuti arahan kepemimpinannya. Salah satu sifat yang dapat memperkuat keyakinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi kepemimpinan dan harus bertanggung jawab. Dalam memberikan keteladanan dapat dilihat dari kepala madrasah yang selalu masuk kelas pada jam mengajarnya sesuai dengan waktu mengajar, bahkan ketika ada tamu yang datang ingin menemui beliau, beliau meminta izin untuk masuk kelas untuk mengajar dan meminta sang tamu untuk bersedia menunggu hingga waktu mengajarnya berakhir. Bapak kepala madrasah yang satu ini juga selalu berusaha datang lebih pagi dan tidak terlambat kecuali jika ada kunjungan dinas luar, sedangkan untuk waktu pulang, beliau sering pulang paling akhir setelah guruyang lain pulang. Berpakaian rapi dan ramah, hal ini yang menjadi ciri bapak yang memiliki satu anak ini. Keteladanan merupakan dimensi yang tidak kalah pentingnya dalam kepemimpinan kepala madrasah. Melalui pembinaan yang intensif hendaknya

masalah keteladanan ini selalu diingatkan. Satu kata dengan perbuatan adalah pepatah yang harus diingatkan kepada kepala madrasah. Kelakuan kepala madrasah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen madrasah yang efektif.

Seorang kepala Sekolah harus pandai berteori dan mempraktikkan gagasan tersebut dalam tindakan nyata. Praktik adalah tindakan nyata seorang kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinan Sementara dalam pengambilan keputusan yang urgen dan strategi contohnya pendelegasian tugas wali kelas, kepanitiaan maupun pembina ekskul, kepala madrasah memutuskannya dengan melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha, serta masukan-masukan dari guru, namun sewaktu-waktu juga otoriter diperlukan dalam kondisi-kondisi darurat misalnya siswa yang tidak bisa dikendalikan oleh para guru, maka kepala madrasah akan mengambil alih keputusan apa yang akan diambil untuk menanganinya. Semenjak kepemimpinan kepala madrasah yang baru ini, banyak hal yang positif dirasakan, diantaranya kepala madrasah selalu melaksanakan rapat koordinasi setiap minggu yang melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha membahas perkembangan yang terjadi di madrasah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan komitmen guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin sesuai dengan bidangnya. Kegiatan rutin kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru SDI Darul Hadist Palembang dan di sisi lain akan memberikan teladan bagi para guru binaannya melalui komitmen yang dilakukan oleh kepala sekolah. Melahirkan komitmen individu, kepala sekolah memantapkan dan menyempurnakan program kepala sekolah sebagai salah satu tindakan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas yang diembarkannya secara profesional. 2. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan profesional kerja. Strategi kepala sekolah dalam memberi semangat kerja guru melalui hubungan yang menyenangkan antara kepala sekolah memicu semangat kerja yang menyenangkan dan kerjasama internal antara kepala sekolah dan guru binaan. Pembinaan profesional kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala sekolah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja. 3. Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru dalam berbagai bidang adalah sesuatu hal yang sangat penting karena disiplin guru merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kelancaran pembelajaran di sekolah. Apabila guru telah benar-benar disiplin dalam berbagai hal, maka segala program yang dijalankan akan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan dan waktu yang ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. and Anita, A. (2022) 'IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA', *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), pp. 85-97.
- Khoironi, N. and Hamid, A. (2020) 'Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Islam', *Jurnal MUDARRISUNA: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 10(4), pp. 668-677.
- Khunaifi, A. Y. and Matlani, M. (2019) 'Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003', *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(2), pp. 81-102.
- Kurniawan, S. (2017) 'Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah', *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), pp. 25-36.
- Kadir, A. (2013) 'Konsep pembelajaran kontekstual di sekolah', *Dinamika ilmu*.
- Lord, R. G. and Maher, K. J. (2002) *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Routledge.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (2007) 'Analisis Data Kualitatif. Terjemahan: Rohidi TR', R. (Jakarta: Universitas Indonesia, 1992).
- Moleong, L. J. (2002) 'Metodologi penelitian kualitatif'.
- Mulyasa, H. E. (2022) *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Murniati, A. R. and Usman, N. (2009) *Implementasi manajemen strategik dalam pemberdayaan sekolah menengah kejuruan*. Perdana Publishing.
- Pianda, D. (2018) *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sugiyono, D. (2013) 'Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D'.
- Suharsimi, A. (2006) 'metodelogi Penelitian', *Yogyakarta: Bina Aksara*.
- Lolita, K. (2022) 'Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 13 Blitar'. *Proceeding. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*
- Minsih, M., Rusnilawati, R. and Mujahid, I. (2019) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar', *Profesi Pendidikan Dasar*, 6(1), pp. 29-40.
- Muhsin, M. (2019) 'The Effect of The Head Master of Principal's Democratic Leadership Style on Motivation of Teacher Work in State of Madrasah Aliyah, Tapaktuan', *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(1), pp. 164-180.
- Murtafiah, N. H. (2022) 'ANALISIS MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG HANDAL DAN PROFESIONAL (STUDI KASUS: IAI AN NUR LAMPUNG)', *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Suhardi, D., Basem, Z. and Supardi, S. (2022) 'The Effect Of Leadership And Motivation On Teacher Performance At Smk Negeri 1 Bangkinang', *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), pp. 126-136.

- Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 29-45.
- Yusnidar, Y. (2014) 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh', *JURNAL ILMIAH DIDAKTIKA: Media Ilmiah Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2).
- Tersiana, A. (2018) *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.