



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN IKLIM MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU

Hilma Utami Amalia¹, Dewiyanti², Mansur³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : hilma.utamia@gmail.com, yantidewi040@gmail.com , mansur.min20@gmail.com

Abstract:: *The purpose of this research is (1) to find out whether there is an influence of madrasa head leadership on teacher performance, (2) to find out whether there is an influence of madrasa climate on teacher performance, (3) to find out whether there is an influence of madrasa head leadership and madrasa climate in general. simultaneously on teacher performance. The research was conducted using multiple linear regression analysis methods and quantitative methods. . The population in this study was 30 teachers, the sample taken was 19 teachers at MTs Ibnu Kasir. The data collection techniques used in this research consist of questionnaires, documentation, analysis techniques. Using multiple linear regression analysis techniques, to look for the influence between the variables of madrasa head leadership (X1), madrasa climate (X2) and teacher performance (Y). The research results are as follows: (1) There is an influence of the leadership of the madrasa head on teacher performance at MTs Ibnu Kasir with a percentage of 56.7%. There is an influence of the medrasa climate on teacher performance at MTs Ibnu Kasir with a percentage of 47.9%. (3)) There is an influence of the leadership of the madrasa head and the madrasa climate on teacher performance at MTs Lempuing OKI District with a percentage of 77.3%.*

Keywords: *Madrasah Principal Leadership, Madrasah Climate, Teacher Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim madrasah terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah secara bersamaan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier ganda dan metode kuantitatif. . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru, sampel yang diambil adalah guru yang ada di MTs Ibnu Kasir 19 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari angket, dokumentasi, teknik analisis Menggunakan teknik analisis regresi linier Ganda, untuk mencari pengaruh antar variable kepemimpinan kepala madrasah (X1), iklim madrasah (X2) dan kinerja guru (Y). hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Ibnu Kasir dengan persentase sebesar 56,7%, Terdapat Pengaruh iklim medrasah terhadap kinerja guru di MTs Ibnu Kasir dengan Persentase sebesar 47,9%, (3) Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim madrasah terhadap kinerja guru di MTs Kecamatan Lempuing OKI dengan persentase sebesar 77,3%.

Kata kunci : *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Iklim Madrasah, Kinerja 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). Zaman globalisasi adalah periode kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah memunculkan persaingan di berbagai sektor, mendorong masyarakat Indonesia untuk memperkuat upaya dalam meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing, memiliki pengetahuan dan keterampilan teknologi yang mumpuni, serta memiliki semangat 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).

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. Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan 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.

Kepala sekolah merupakan orang paling utama mempengaruhi para guru serta aktivitas sekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi meliputi: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervise dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan ketentuan tersebut diharapkan kepada kepala sekolah mampu mewujudkan kepemimpinan dalam keseluruhan 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). Kepala sekolah sebagai penanggungjawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya siswa, kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok outcome sekolah yang prospektif. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam 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).

Melalui kepemimpinan kepala sekolah, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mentransfer berbagai nilai, seperti penekanan pada kerjasama kelompok, dukungan terhadap guru dan karyawan, toleransi terhadap risiko, serta kriteria perubahan, kepada pegawai. Di sisi lain, pegawai

akan membentuk persepsi subjektif mengenai nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh organisasi, sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan kepala sekolah, yaitu seorang pemimpin yang tidak hanya memiliki kualitas pribadi yang baik, tetapi juga mampu memahami situasi bawahannya dan lingkungan kerjanya. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya.

Dari pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, beberapa temuan berikut ini ditemukan: 1) Kurangnya pembinaan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru; 2) Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi program pengajaran guru. Hal ini menunjukkan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kepala sekolah yang kompeten, serta peningkatan kinerja seluruh komunitas sekolah, terutama peningkatan kinerja guru yang bertanggung jawab atas proses pembelajaran peserta didik di kelas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan perspektif fenomenologis, sebagaimana dijelaskan oleh Moleong (Moleong, 2002). Donal Ary mengemukakan enam ciri penelitian kualitatif, yaitu: (1) memperhatikan konteks dan situasi, (2) dilakukan dalam setting alami, (3) menggunakan manusia sebagai instrumen utama, (4) data yang diperoleh bersifat deskriptif, (5) desain penelitian muncul seiring dengan pengamatan, dan (6) analisis data dilakukan secara induktif (Lord and Maher, 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 MTs Ibnu Kasir 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). Teknik analisis data dilakukan dengan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan

ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan perbandingan terhadap data yang telah ada. Ada tiga macam triangulasi diantaranya: Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, Triangulasi Waktu, Metode pengolahan data diawali dari menentukan analisis penelitian dengan menentukan sejumlah informasi dan respon yang terkait dengan aktivitas kepala madrasah dan guru. Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif. Setelah data dikumpulkan dan dikelompokkan, kemudian dilakukan pengolahan data. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan (verifikasi) (Miles and Huberman, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala MTs Ibnu Kasir dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

Hasil wawancara langsung dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, personel bidang kurikulum, wakil kepala bagian kesiswaan, guru, staf, dan siswa MTs Ibnu Kasir, serta pengamatan peneliti melalui observasi, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala MTs Ibnu Kasir telah efektif dalam berbagai aspek kepemimpinan. Ini termasuk kemampuannya dalam mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi untuk mencapai tujuan bersama, memberikan perintah dan tugas, memotivasi serta mengkoordinasi guru dalam pelaksanaan rencana untuk mewujudkan visi dan misi madrasah, serta membina rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahannya.

a. Mempengaruhi Bawahan Dengan Komunikasi Untuk Mencapai Tujuan.

Kepala madrasah berupaya memengaruhi bawahannya melalui komunikasi terbuka untuk mencapai tujuan madrasah, yang tercermin dalam cara beliau memberikan dan menerima informasi. Di pintu masuk ruang dewan guru, terpampang besar bingkai dengan tulisan yang menyatakan 10 budaya malu dan 8 etos kerja profesional, merupakan bentuk komunikasi tidak langsung yang ditujukan kepada seluruh warga madrasah, terutama dewan guru. Hal ini juga disampaikan secara langsung dalam rapat rutin. Dari sisi kepribadian, kepala madrasah menunjukkan sikap yang ramah dan terbuka. Beliau dikenal sangat ramah, sering mengucapkan salam kepada guru-guru yang ditemuinya. Dalam hal administrasi, beliau tidak terlalu birokratis terutama dalam hal izin sakit dan keperluan lainnya. Terkadang, beliau bahkan menelepon guru terlebih dahulu untuk menanyakan kondisinya dan menerima izin dengan baik, meskipun pemberituannya hanya melalui pesan singkat seperti SMS atau WhatsApp jika tidak memungkinkan untuk mengirim surat izin secara langsung. Selain itu, saran, ide, dan kritik dari para guru terkait pengembangan madrasah juga selalu disambut dengan baik dan dibuka secara luas oleh kepala madrasah.

Dalam setiap rapat rutin bulanan yang diadakan di madrasah, kepala madrasah selalu memberikan kesempatan kepada semua guru untuk menyampaikan masalah, hambatan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas, serta memberikan ide-ide dan kritik konstruktif yang dapat meningkatkan kemajuan madrasah. Tindakan ini tidak hanya terjadi saat rapat, melainkan kepala madrasah juga secara konsisten menjalin hubungan yang baik dengan guru, sering mengunjungi ruang guru untuk berkomunikasi secara santai demi membangun hubungan yang harmonis. Namun, meskipun upaya ini telah dilakukan, masih ada persepsi di kalangan guru bahwa menyampaikan kesulitan yang dihadapi dalam tugas mereka dianggap sebagai tanda ketidakmampuan, sehingga tidak semua guru memanfaatkan kesempatan tersebut sepenuhnya. Namun, berbeda halnya dengan menyampaikan ide dan gagasan untuk pengembangan madrasah, hal ini justru dianggap sebagai kontribusi positif bagi madrasah dan dihargai oleh kepala madrasah serta rekan-rekan guru lainnya.

Selain menggunakan strategi yang telah disebutkan sebelumnya, kepala madrasah juga menerapkan strategi lain dalam mengumpulkan informasi tentang perkembangan kondisi madrasah, khususnya kinerja guru. Selain melakukan pemantauan yang berkelanjutan, beliau juga menerima informasi dari siswa mengenai kondisi dan perkembangan di kelas, seperti kehadiran guru saat mengajar dan jam masuk dan keluar guru dari kelas. Temuan dari informasi ini kemudian disampaikan kepada seluruh guru dalam bentuk persentase pada rapat guru. Selain digunakan untuk pembinaan guru, hasil temuan ini juga dipergunakan setelah kepala madrasah melakukan kontrol keliling kelas untuk memastikan perkembangan kelas secara langsung. Ini menunjukkan komitmen kepala madrasah dalam mengumpulkan informasi dengan teliti dan memastikan kebenarannya dengan konfirmasi langsung, baik melalui pertanyaan maupun pengecekan langsung ke lapangan. Hal ini mencerminkan upaya kepala madrasah untuk membina komunikasi terbuka dan fleksibel antara dirinya dengan para guru, sehingga segala hambatan dan masalah yang dihadapi oleh guru dapat dideteksi dan dipahami dengan baik 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 di antaranya, apabila seorang pemimpin berhasil dalam menjalin komunikasi, hal tersebut merupakan jaminan kesuksesan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Khoironi and Hamid, 2020). Komunikasi sangat penting dalam organisasi, setiap ide yang muncul harus dikomunikasikan, demikian pula pada setiap kegiatan yang akan dilakukan perlu dikomunikasikan komunikasi sangat menentukan tingkat keefektifan kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan kepala MTs Ibnu Kasir adalah berorientasi pada hubungan dengan para guru dengan memberikan dorongan, kesempatan, bimbingan dan motivasi, kepala madrasah membangun hubungan antara atasan dengan bawahan seperti mitra kerja, hal ini dapat dilihat dari pernyataannya, kepala madrasah sebagai pelayan dengan memberikan ruang untuk menampung berbagai aspirasi guru serta menciptakan komunikasi dengan seni agar

terjalinnnya hubungan kerja yang harmonis sebagaimana hubungan baik antar rekan kerja, bukan bawahan danatasan, namun hal ini belum banyak guru yang aktif dalam mengkomunikasikan segala hambatan yang dihadapinya, maupun ide-ide inovasi pengembangan keilmuan demi peningkatan kinerja dan pengembangan madrasah, hanya sedikit sekali yang aktif. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mau mendengar. Mau mendengar setiap kebutuhan, impian, dan harapan dari mereka yang dipimpin. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinnya.

b. Pemberian Perintah/Tugas Dan Mempengaruhi Orang Untuk Bertindak

Dalam hal administrasi, segala bentuk kegiatan, korespondensi, surat keputusan, jadwal pelajaran, dan sebagainya sudah tersusun dan tersedia dengan baik. Kepala madrasah menunjukkan disiplin yang baik dalam mengurus administrasi, termasuk administrasi kesiswaan, guru, staf, dan administrasi umum. Selain itu, beliau juga membangun hubungan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan para wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, dan guru. Ini tercermin dalam rapat koordinasi mingguan antara wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, dan rapat bulanan dengan guru untuk membahas perkembangan madrasah. Dalam mengambil keputusan yang penting dan strategis, seperti delegasi tugas wali kelas, pembentukan kepanitiaan, atau pembinaan ekskul, kepala madrasah melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha, namun dalam keadaan darurat seperti siswa yang mengalami kendala yang sulit diatasi oleh guru, kepala madrasah akan mengambil alih keputusan yang diperlukan. Namun, untuk keputusan yang bersifat umum, kepala madrasah melibatkan partisipasi guru, misalnya dalam pengembangan kurikulum, program-program untuk siswa, serta kegiatan untuk guru seperti pengajian rutin dan kegiatan keluarga. Dalam upaya pemberdayaan madrasah, kepala madrasah tidak hanya mendelegasikan tugas dan kewenangan, tetapi juga mendorong pengembangan kreativitas dalam pembelajaran, termasuk metode dan strategi pembelajaran agar proses pembelajaran menjadi lebih bervariasi dan menarik. Ini sering dibahas 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 menyebarluaskan 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 MTs Ibnu Kasir 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 MTs Ibnu Kasir 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 indikator:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan Pembelajaran.
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan Penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan kemampuan melaksanakan remedial (Suhardi, Basem and Supardi, 2022).

c. Memotivasi.

Kepala madrasah di MTs Ibnu Kasir melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan bawahannya, termasuk dengan memberikan tugas-tugas yang adil, proporsional, dan menantang. Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan mereka dan memberikan penghargaan kepada mereka yang berhasil meraih prestasi dalam pekerjaan mereka. Salah satu fokus utama adalah pengembangan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal. Namun, masih ada tantangan terkait kedisiplinan guru, seperti keterlambatan masuk maupun keluar kelas yang bisa mengakibatkan waktu belajar terbuang antara 8 hingga 10 menit setiap kali kejadian. Faktor ini bisa dipengaruhi oleh motivasi pribadi guru dan lingkungan kerja yang mungkin jauh dari tempat tinggal mereka, terutama bagi guru yang berasal dari Metro dan Pringsewu. Selain itu, tuntutan jam mengajar yang melebihi 24 jam serta tugas-tugas tambahan yang melelahkan juga menjadi faktor yang mempengaruhi. Dalam pemberdayaan Sekolah, kepala madrasah sangat memperhatikan hubungan vertikal dan horizontal, vertikal dengan dinas terkait dan yayasan, sedangkan horizontal yakni hubungan baik dengan masyarakat luas khususnya sekitar lokasi MI Muhammadiyah Banarjojo. Contohnya dengan dinas, setelah dilantik sebagai kepala madrasah, beliau mengaku langsung mendatangi dan memperkenalkan diri di sana, hal ini perlu mengingat kita selalu akan bekerjasama dengan pihak ini. Pada akhirnya mereka selalu memberi perhatian kepada MTs Ibnu Kasir seperti dengan sms dan telepon menanyakan perkembangan diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, dan rapat kedinasan.

d. Menciptakan Rasa Percaya Diri Dan Dukungan Diantara Bawahan.

Kepala madrasah telah menyatakan tekadnya untuk membuktikan kemampuannya dalam memimpin sekolah menuju

peningkatan yang lebih baik. Komitmen dan keyakinan diri yang kuat ini tidak hanya memberinya kepercayaan diri yang tinggi untuk menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya, tetapi juga memberikan energi positif kepada bawahannya. Salah satu aspek yang memperkuat keyakinan kepala madrasah adalah rasa tanggung jawab atas amanah kepemimpinannya.

Kepala madrasah menunjukkan keteladanan dengan selalu tepat waktu dalam mengajar, bahkan ketika ada tamu yang ingin bertemu dengannya, beliau meminta izin untuk tetap melanjutkan kelas hingga selesai. Beliau juga selalu berusaha datang lebih awal ke sekolah dan seringkali pulang paling akhir, kecuali jika ada keperluan di luar. Penampilannya yang rapi dan sikapnya yang ramah juga menjadi contoh yang baik bagi bawahannya. Keteladanan ini merupakan dimensi penting dalam kepemimpinan kepala madrasah, dan harus diingatkan secara terus-menerus melalui pembinaan yang intensif. Prinsip bahwa satu kata harus diikuti dengan tindakan harus ditanamkan kepada kepala madrasah. Kelakuan yang baik dari kepala madrasah akan menjadi modal penting dalam menjalankan manajemen madrasah yang efektif.

Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional madrasah harus menyusun visi dan misi madrasah. Untuk mencapainya diperlukan program kerja yang baik dan berkelanjutan. Visi MTs Ibnu Kasir adalah "Unggul, Islami dan berwawasan Global". Indikatornya:

- 1) Sukses ujian nasional, olimpiade (OSN, OOSN) dan seleksi PTN
- 2) Santun dalam berperilaku, ber-Imtaq, dan berkarakter
- 3) Berjiwa kompetitif

Misi Madrasah :

- 1) Melaksanakan pembelajaran dan pembimbingan yang berkualitas
- 2) Menumbuh kembangkan kepribadian Indonesia
- 3) Membentuk insan yang kompetitif (regional, nasional, dan global)

Tujuan Madrasah :

- 1) Meningkatkan Mutu Akademik dan Non Akademik
- 2) Melaksanakan Pembelajaran Berbasis Imtaq dan Budaya
- 3) Meningkatkan Jiwa Kompetitif secara Profesional

Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk menerapkan teori-teori yang dimilikinya dalam praktik. Praktik merupakan implementasi nyata dari kepemimpinan seorang kepala madrasah. Dalam mengambil keputusan yang penting dan strategis, seperti pendelegasian tugas wali kelas, pembentukan kepanitiaan, atau pembinaan ekstrakurikuler, kepala madrasah mengikutsertakan para wakil kepala madrasah, kepala tata usaha, serta mendengarkan masukan dari para guru. Namun, dalam situasi darurat, seperti ketika ada siswa yang sulit dikendalikan oleh guru, kepala madrasah dapat mengambil keputusan otoriter untuk menangani masalah tersebut. Sejak kepemimpinan baru kepala madrasah, telah terlihat banyak hal positif, termasuk rutinitas rapat koordinasi setiap minggu yang melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha untuk membahas perkembangan 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 MTs Ibnu Kasir 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.
- Kadir, A. (2013) 'Konsep pembelajaran kontekstual di sekolah', *Dinamika ilmu*.
- 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.
- 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.
- Lord, R. G. and Maher, K. J. (2002) *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Routledge.
- 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).
- 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'.
- 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.
- Suharsimi, A. (2006) 'metodelogi Penelitian', Yogyakarta: Bina Aksara.
- Tersiana, A. (2018) *Metode penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- 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).