

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM  
MENINGKATAN KERJA GURU DI MADRADAH IBTIDAIYAH  
SWASTA DI KOTAMOBAGU**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana Iain Manado Sebagai Salah Satu  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister  
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam

Oleh  
Ari Andika Mamonto  
Nim : 21224019

Pembimbing I : Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D

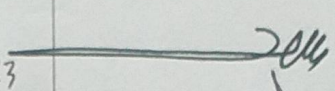
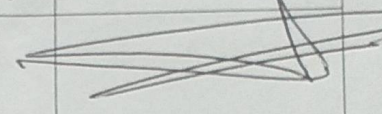
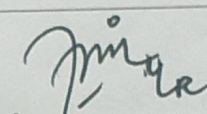
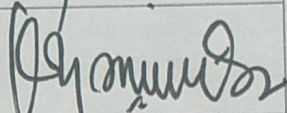
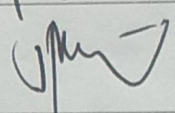
Pembimbing II: Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd.



**Institut Agama Islam Negeri  
Program Pascasarjana  
Institut Agama Islam Negeri Manado  
Tahun 2023**

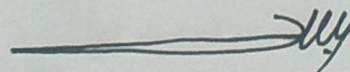
## PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu" yang ditulis oleh Ari Andika Mamonto, NIM. 21224019, Mahasiswa PPs IAIN Manado Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah dinyatakan LULUS ujian tesis yang diselenggarakan pada hari Rabu Kamis 15 Juni 2023 M, bertepatan dengan 26 Dzulqa'adah 1444 H dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran dari Tim Penguji pada ujian tersebut.

No	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Nasruddin Yusuf, M.Ag (Ketua Penguji)	21/ Juni / 2023	
2.	Dr. Abd. Latif Samal, M.Pd (Sekretaris Penguji / Pembimbing II)		
3.	Dr. Taufani, M.A (Penguji I)	21 Juni 2023	
4.	Dr. Shinta Nento, M.Pd (Penguji II)		
5.	Delmus Puneri Salim, M.A., M.Res., Ph.D (Penguji III / Pembimbing I)	21 Juni 2023	

Manado, \_\_\_\_\_ 2023  
1444 H

Diketahui oleh,  
Direktur PPs IAIN Manado



Dr. Nasruddin Yusuf, M.Ag

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

NAMA : Ari Andika Mamonto  
NIM : 21.224.019  
Tempat/Tgl. Lahir : Passi, 17 Agustus 1988  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program : Program Pascasarjana IAIN Manado  
No HP : 0813-4029-5363  
Judul : **Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu**

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini merupakan tiruan, duplikasi dan plagiasi atau dibuatkan oleh orang lain, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Manado, 15 Juni 2023

Penyusun



Ari Andika Mamonto

## ABSTRAK

Nama : Ari Andika Mamonto

Nim : 21224019

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.*

---

---

Permasalahan yang menjadi penelitian ini adalah bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, bagaimana hasil kinerja guru serta faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, sehingga baik dan tidak baiknya suatu pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai. Untuk itu perlu adanya kemampuan dan keahlian dari seorang kepala madrasah sebagai pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan penerapan strategi kepemimpinan yang baik demi tercapai hasil yang maksimal.

Dalam Penelitian ini peneliti menerapkan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dengan tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur penelitian yaitu perencanaan, pengumpulan data, mendiskripsikan, menganalisis dan menyimpulkan.

Berdasarkan hasil penelitian, Strategi kepala kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu sudah dapat dikatakan sangat baik, di mana kepala madrasah mampu melaksanakan tugas sebagai pemimpin, mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dengan di dukung oleh prinsip keteladanan dan tanggung jawab, serta guru-guru yang antusias dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggu jawab. Dalam penerapannya kepala madrasah selalu memberikan pengawasan, pembinaan, motivasi, evaluasi serta memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi, hal ini dilakukan demi tercapainya kinerja guru yang baik.

**Kata Kunci:** Strategi Kepemimpinan, Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

## ABSTRACT

Name of the Author : Ari Andika Mamonto  
Student ID Number : 21224019  
Study Program : Management of Islamic Education  
Thesis title : Madrasa Principal Leadership Strategy in Improving  
Teacher Performance in Private Islamic Madrasahs in  
Kotamobagu

---

The problem that becomes the focus of this research is how the madrasa principal's leadership strategy improves teacher performance in private Madrasah Ibtidaiyah in Kotamobagu, what are the results of teacher performance, and what are the supporting and inhibiting factors in improving teacher performance. Leadership is an important element in an organization, so the good and bad qualities of a leader will greatly affect the results to be achieved. For this reason, it is necessary to have the ability and expertise of a madrasa principal as a leader in an effort to improve teacher performance by implementing good leadership strategies in order to achieve maximum results. In this study, researchers applied a qualitative approach. The data were collected through observation, interviews, and documentation. The research procedures ranged from planning, data collection, description, analysis, and conclusion. This study found that the strategy of the principal of the madrasah leadership in improving teacher performance in private Islamic elementary schools in Kotamobagu can already be said to be very good, where the madrasah principal is able to carry out his duties as a leader, has a good leadership spirit supported by exemplary and responsible principles, and enthusiastic teachers in carrying out each task and responsibility. In its implementation, the principal of the madrasa always provides supervision, coaching, motivation, evaluation, and rewards to excellent teachers. This is done in order to achieve good teacher performance.

**Keywords:** *Leadership Strategy, Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance.*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu”** Sholawat serta salam selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW dan pengikutnya hingga yaumul akhir.

Penyusunan Tesis ini dalam rangka mengakhiri studi Program Magister (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Dalam penyusunan tesis ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Delmus Puneri Salim, M.A., M. Res., Ph.D, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado dan juga sebagai Pembimbing I yang banyak memberikan bimbingan, saran dan masukkan dalam penyusunan tesis ini hingga terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Nasruddin Yusuf, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Bapak Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan arahan serta semangat sehingga perkuliahan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
4. Bapak, Ibu dosen dan karyawan Pascasarjana IAIN Manado yang telah memberikan ilmunya dan pelayanan yang baik kepada kami.
5. Kepada Ibuku Santina Mokodongan dan Ayahku Yan Mamonto yang selalu mendoakan serta memberikan dorongan serta motivasi dalam menyelesaikan Studi.

6. Kepada Adik Dendi Mamonto dan Apriandi Mamonto yang selalu memberikan dorongan dan Motivasi dalam menyelesaikan Studi.
7. Istriku Feby Sartika Mokoginta, Amd.Keb., dan Anak Pertama Kheyzura Chairunnisa Mamonto dan Anak Ke Dua Shaqueena Ramadhannisa Mamonto yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan Studi.
8. Kepada teman-teman sekelas Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado yang selalu memberikan Dorongan dan Motivasi sehingga dapat selesai tepat waktu.

Akhirnya dengan penuh doa dan harapan semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua... Aamiin.

....., 15 Juni 2023

Penulis,

Ari Andika Mamonto



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>TRANSLITERASI</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Batasan Masalah.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	10
A. Strategi Kepemimpinan.....	10
1. Pengertian Strategi Kepemimpinan.....	10
2. Jenis-jenis Strategi Kepemimpinan.....	14
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
4. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	22
5. Tujuan Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
6. Gaya Kepemimpinan.....	27
B. Kinerja Guru.....	38
1. Pengertian Kinerja Guru.....	38
2. Indikator Kinerja Guru.....	41
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.....	44
C. Penelitian yang Relevan.....	47



<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	51
B. Informan Penelitian.....	51
C. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
D. Sumber Data Penelitian.....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	54
G. Sistematika Pembahasan.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A. Temuan Umum Penelitian .....	58
1. Madrasah Ibtidaiyah Alkhairaat Mogolaing.....	58
2. Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu.....	65
3. MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.....	69
B. Temuan Hasil Penelitian.....	73
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.....	73
2. Hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu....	90
3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.....	92
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	97
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.....	97
2. Hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu....	104
3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.....	105
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>108</b>
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>112</b>
Lampiran-lampiran.....	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Tingkat Kematangan Bawahan dan Gaya Efektif untuk Diterapkan.....	32
Tabel 2. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan Mi Al-Khairaat Mogolaing...	61
Tabel 3. Data Siswa dan Rombongan belajar Mi Al-Khairaat Mogolaing.....	63
Tabel 4. Keadaan Tenaga Pendidik, Tenaga Kebersihan dan Satpam.....	64
Tabel 5. Daftar Guru dan tenaga Pendidik Mis Baitul Makmur Kotamobagu.....	67
Tabel 6. Data kelas dan siswa Mis Baitul Makmur Kotamobagu.....	68
Tabel 7. Data Keadaan Tenaga Pendidik, Tenaga Kebersihan dan Satpam.....	69
Tabel 8. Data keberadaan guru Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.....	71
Tabel 9. Iktisar Data Siswa Aktif Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu...	71



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Komponen dalam analisis data Miles dan Huberman (*Interactive model*).....54
- Gambar 2. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat.....65
- Gambar 3. Struktur Organisasi MIS Baitul Makmur Kotamobagu.....69
- Gambar 4. Struktur Organisasi MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.....73



## TRANSLITERASI

Dalam karya tulis bidang keagamaan (baca: Islam), alih aksara, atau yang lebih dikenal dengan istilah transliterasi, tampaknya merupakan sesuatu yang tak terhindarkan. Oleh karenanya, untuk menjaga konsistensi, aturan yang berkaitan dengan alih aksara ini penting diberikan.

Pengetahuan tentang ketentuan alih aksara ini seyogyanya diketahui dan dipahami, tidak saja oleh mahasiswa yang akan menulis karya tulis, melainkan juga oleh dosen, khususnya dosen pembimbing dan dosen penguji, agar terjadi saling kontrol dalam penerapan dan konsistensinya.

Dalam dunia akademis, terdapat beberapa versi pedoman alih aksara, antara lain versi Turabian, Library of Congress, Pedoman dari Kementerian Agama dan Diknas RI, serta versi Paramadina. Umumnya, kecuali versi Paramadina, pedoman alih aksara tersebut meniscayakan digunakannya jenis huruf (*font*) tertentu, seperti font Transliterasi, Times New Roman, atau Times New Arabic.

Untuk memudahkan penerapan alih aksara dalam penulisan tesis ini, pedoman alih aksara ini disusun dengan tidak mengikuti ketentuan salah satu versi di atas, melainkan dengan mengkombinasikan dan memodifikasi beberapa ciri hurufnya. Kendati demikian, alih aksara versi Pascasarjana ini disusun dengan logika yang sama.

### Padanan Aksara

Berikut ini adalah daftar aksara Arab dan padananya dalam aksara latin:

HURUF ARAB	HURUF LATIN	KETERANGAN
ا		Tidak dilambangkan
ب	B	Be
ت	T	Te
ث	Ts	te dan es
ج	j	Je
ح	<u>h</u>	ha dengan garis bawah
خ	kh	ka dan ha
د	d	De
ذ	dz	de dan zet

ر	r	Er
ز	z	Zet
س	s	Es
ش	sy	es dan ye
ص	sh	es dengan ha
ض	dh	de dengan ha
ط	th	te dengan ha
ظ	zh	zet dengan ha
ع	‘	koma terbalik di atas hadap kanan
غ	gh	ge dan ha
ف	f	Ef
ق	q	Qi
ك	k	Ka
ل	l	El
م	m	Em
ن	n	En
و	w	We
هـ	h	Ha
ء	’	Apostrof
ي	y	Ye

### Vokal

Vokal dalam bahasa arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Untuk vokal tunggal, ketentuan alih aksaranya adalah sebagai berikut:

TANDA ARAB	VOKAL	TANDA VOKAL LATIN	KETERANGAN
------------	-------	-------------------	------------

َ	a	<i>Fathah</i>
ِ	i	<i>Kasrah</i>
ُ	u	<i>Dammah</i>

Adapun untuk vokal rangkap, ketentuan alih aksaranya adalah sebagai berikut:

TANDA VOKAL ARAB	TANDA VOKAL LATIN	KETERANGAN
َـي	ai	a dan i
َـو	au	a dan u

### Vokal Panjang

Ketentuan alih aksara vokal panjang (*madd*), yang dalam bahasa arab dilambangkan dengan harakat dan huruf, yaitu:

TANDA VOKAL ARAB	TANDA VOKAL LATIN	KETERANGAN
يا	â	a dengan topi di atas
ئي	î	i dengan topi di atas
ئو	û	u dengan topi di atas

### Kata Sandang

Kata sandang, yang dalam sistem aksara arab dilambangkan dengan huruf, ال yaitu , dialihaksarakan menjadi huruf /l/, baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*. Contoh: *al-rijâl* bukan *ar-rijâl*, *al-dîwân* bukan *ad-dîwân*.

### Syaddah (Tasydîd)

*Syaddah* atau *tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda (ّ), dalam alih aksara ini dilambangkan dengan huruf, yaitu dengan menggandakan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu. Akan tetapi, hal ini tidak berlaku jika huruf yang menerima tanda *syaddah* itu terletak setelah kata sandang yang diikuti oleh huruf-huruf *syamsiyyah*. Misalnya, kata الضرورة tidak ditulis *ad-dharûrah* melainkan *al-dharûrah*, demikian seterusnya.

### Ta Marbûtah

Berkaitan dengan alih aksara ini, jika huruf *ta marbûtah* terdapat pada kata yang berdiri sendiri, maka huruf tersebut dialihaksarakan menjadi huruf /h/

(lihat contoh 1 di bawah). Hal yang sama juga berlaku jika *ta marbûtah* tersebut diikuti oleh kata sifat (*na‘t*) (lihat contoh 2). Namun, jika huruf *ta marbûtah* tersebut diikuti kata benda (*ism*), maka huruf tersebut dialihaksarakan menjadi huruf /t/ (lihat contoh 3).

NO	KATA ARAB	ALIH AKSARA
1	طريقة	tharîqah
2	الجامعة الإسلامية	al-jâmi‘ah al-islâmiyyah
3	وحدة الوجود	wahdat al-wujûd

### Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam alih aksara ini huruf kapital tersebut juga digunakan, dengan mengikuti ketentuan yang berlaku dalam Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) bahasa Indonesia, antara lain untuk menuliskan permulaan kalimat, huruf awal nama tempat, nama bulan, nama diri, dan lain-lain. Penting diperhatikan, jika nama diri didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya. (Contoh: Abû Hâmîd al-Ghazâlî bukan Abû Hâmîd Al-Ghazâlî, al-Kindî bukan Al-Kindî).

Beberapa ketentuan lain dalam Ejaan bahasa Indonesia (EBI) sebetulnya juga dapat diterapkan dalam alih aksara ini, misalnya ketentuan mengenai huruf cetak miring (*italic*) atau cetak tebal (*bold*). Jika menurut EBI, judul buku itu ditulis dengan cetak miring, maka demikian halnya dalam alih aksaranya. Demikian seterusnya.

Berkaitan dengan penulisan nama, untuk nama-nama tokoh yang berasal dari dunia Nusantara sendiri, disarankan tidak dialihaksarakan meskipun akar katanya berasal dari bahasa arab. Misalnya ditulis Abdussamad al-Palimbani, tidak ‘Abd al-Samad al-Palimbânî; Nuruddin al-Raniri, tidak Nûr al-Dîn al-Rânîrî.

### Cara Penulisan Kata

Setiap kata, baik kata kerja (*fi‘l*), kata benda (*ism*), maupun huruf (*harf*) ditulis secara terpisah. Berikut adalah beberapa contoh alih aksara atas kalimat-kalimat dalam bahasa arab, dengan berpedoman pada ketentuan-ketentuan di atas:

Kata Arab	Alih Aksara
ذهب الأستاذ	Dzahaba al-ustâdzu
ثبت الأجر	Tsabata al-ajru
الحركة العصرية	Al-harakah al-‘ashriyyah
مولانا ملك الصالح	Maulânâ Malik al-Shâlih
يؤثركم الله	Yu’ atstsirukum Allâh
الآيات الكونية	Al-âyât al-kauniyyah

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam kehidupan manusia yang berpikir bagaimana menjalani kehidupan dunia ini dalam rangka mempertahankan hidup dalam hidup dan penghidupan manusia yang mengemban tugas dari sang khalik untuk beribadah.<sup>1</sup> Berdasarkan undang-undang sisdiknas No.20 Tahun 2003, bahwa sistem pendidikan nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara.<sup>2</sup>

Sekolah merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan harus selalu memberikan pelayanan yang terbaiknya kepada masyarakat luas, karena keberadaan sekolah yang dekat dengan masyarakat akan mencerminkan kebutuhan dan kebanggaan bagi masyarakat. Sekolah sebagai suatu organisasi dalam perkembangan dan pencapaian tujuan harus mengacu kepada pedoman dan arah pengembangan pendidikan.

Pembelajaran merupakan kegiatan utama disekolah, pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar perlu mendapatkan pengelolaan yang baik sebagai kegiatan utama disekolah, siswa sebagai objek pendidikan yang memiliki berbagai macam karakter dan latar belakang tentunya memerlukan pengelolaan yang baik, penggunaan sarana dan prasarana, keuangan sebagai alat penunjang keberhasilan pendidikan harus dikelola dengan baik, juga hubungan sekolah dengan masyarakat harus selalu berkoordinasi, bekerjasama dalam mengatasi masalah sekolah. namun dalam kenyataannya banyak sekolah yang belum mampu memaksimalkan pengelolaan kepemimpinan kepala sekolah dengan baik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan.

---

<sup>1</sup> Anwar Hafid dkk, *Konsep dasar ilmu pendidikan*, (Yogyakarta, Alfabeta, 2021), h 54.

<sup>2</sup> Anwar Hafid dkk, h 54.



Guru sebagai salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru bukan hanya sekedar penyampai materi (*transfer of knowledge*) saja, tetapi lebih dari itu guru dapat disebut juga sebagai sentral pembelajaran. Guru merupakan elemen yang sangat strategis dalam sebuah sistem pendidikan sebagai ujung tombak dalam pencapaian tujuan. Kepribadian guru dalam memberikan perhatian yang hangat dan suportif diyakini bisa memberi motivasi belajar siswa. Empati seorang guru dapat membantu perkembangan belajar siswa secara signifikan. Maka dari itu, guru perlu membangun citra yang positif dihadapan para siswanya.<sup>3</sup>

Kepemimpinan dalam sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Keberhasilannya diukur oleh prestasi yang didapat, oleh karena itu dalam menjalankan kepemimpinan harus menggunakan suatu sistem, artinya dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang didalamnya terdapat komponen-komponen terkait seperti guru-guru, anak didik, staf, tata usaha, orang tua siswa, komite sekolah, masyarakat, pemerintah, dan lain-lain harus berfungsi optimal yang dipengaruhi oleh kebijakan dan kinerja pimpinan.

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk mengembangkan, serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan selanjutnya. Oleh karena itu guru dituntut agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik, serta merancang kegiatan pembelajaran yang mampu mengembangkan kompetensi, baik dalam ranah kognitif (Pengetahuan) ranah afektif (sikap), maupun psikomotor (kemampuan) guna mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kualitas guru. Guru diharuskan membantu dan memfasilitasi peserta didik agar melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas.

Penerapan kepemimpinan yang baik dalam pendidikan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka proses

---

<sup>3</sup> Suwignyo Widagdo dkk, *Penilaian Kinerja Budaya Kerja dan Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. (Jember, Mandalapress, 2020), h 5.

kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun sekolah merupakan suatu sistem yang didalamnya melibatkan berbagai komponen dan sejumlah kegiatan yang perlu dikelola secara baik, sekolah tanpa didukung proses kepemimpinan yang baik, boleh jadi hanya akan menghasilkan ketidak stabilan organisasi sekolah, yang pada gilirannya tujuan pendidikan pun tidak akan pernah tercapai secara semestinya. Pendukung sekolah yang terdiri dari pengawasan, guru, peserta didik, dan pihak yang berkaitan dengan proses pembelajaran, serta masyarakat, perlu bahu membahu bekerja sama menetapkan serta meningkatkan pola hubungan baik demi menuju kearah sekolah yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah sering kali dieratkan dengan istilah administrasi sekolah. Kepemimpinan sama dengan pengelolaan, yaitu segala usaha bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber, baik personal, maupun material, secara efektif, dan efisien guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan disekolah secara optimal. Kualitas sekolah dapat dilihat melalui hasil lulusan (*output*), juga banyaknya siswa yang diterima dalam mengikuti tes masuk kejenjang berikutnya, misalnya masuk ke Pesantren, Madrasah Tsanawiyah atau ke jenjang Sekolah Menengah Pertama.

Membicarakan kepemimpinan memang menarik, dan dapat dimulai dari mana saja ia akan diteropong. Dari waktu ke waktu kepemimpinan menjadi perhatian manusia. Ada yang berpendapat masalah kepemimpinan itu sama tuanya dengan sejarah manusia. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpina dan kepemimpinan.<sup>4</sup>

Tercapaian suatu pendidikan tergantung bagaimana Kepemimpinan seorang kepala sekolah, sehingga kepala sekolah harus mampu dan bertanggung jawab penuh serta berupaya dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki

---

<sup>4</sup> Mifta Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Depok, Rajagrafindo Persada. 2017), h 3

tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.<sup>5</sup>

Untuk tercapainya suatu kepemimpinan yang sukses maka perlu adanya penerapan strategi dari seorang pemimpin dalam meningkatkan kualitas pendidikan itu, karena jika seorang pemimpin tidak mempunyai target dalam ketercapaian suatu proses pendidikan maka hal itu sangat sulit untuk di jalankan. Strategi merupakan suatu cara atau siasat yang menjadi penunjang keberhasilan dari semua lini baik melalui proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi, hal itu harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Kepemimpinan kepala madrasah secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap meningkatkan atau tidak meningkatnya bahkan menurunnya kinerja guru. Artinya, kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melaksanakan kepemimpinan kepala madrasah dengan baik, menciptakan iklim organisasi madrasah yang kondusif, didukung motivasi serta kompetensi guru yang baik. Dari situ diharapkan dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas.<sup>6</sup>

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar mereka bersedia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dapat berbeda-beda, misalnya memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberikan imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan kedudukan, tugas tanggung jawab membujuk, meminta pendapat atau saran, memberikan motivasi, menegakkan disiplin, menciptakan perubahan dan lain sebagainya.<sup>7</sup>

Di Kotamobagu terdapat Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang saat ini sedang berupaya dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya kualitas pendidikan dan kelulusan siswa yang lebih baik dan bermutu, untuk itu perlu didorong oleh kualitas kepemimpinan yang terbaik dalam menuju pendidikan yang lebih tinggi

---

<sup>5</sup> Satrijo Budiwibowo, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta; Penerbit Andi, 2018), h 67.

<sup>6</sup> H. Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017), h 4-5.

<sup>7</sup> Nurmansyah, *Pengantar Manajemen Modern*, (Yogyakarta, Alfabeta, 2021), h 163

dengan menerapkan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah yang maksimal, namun pada kenyataannya kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu masih belum mencapai hasil yang baik, pada kenyataannya penyelenggaraan pendidikan dimadrasah dihadapkan pada beberapa kendala terutama pada kepemimpinan kepala madrasah, dengan demikian, kepala madrasah harus punya kemampuan dan berperan aktif dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar dan pendidik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi madrasah akan memengaruhi sikap dan perilaku warga madrasah yang kemudian menentukan kinerja warga madrasah dan lembaga madrasah tersebut. Moeheriono menyatakan bahwa iklim organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.<sup>8</sup>

Kurang efektifnya pengelolaan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta ditandai dengan masih adanya guru belum memahami tanggung jawab sebagaimana mestinya, disiplin siswa yang rendah, kehadiran guru disekolah yang belum maksimal. Kondisi ini mengakibatkan proses pembelajaran tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Untuk itu perlu adanya upaya atau strategi kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik sehingga kinerja guru dapat meningkat demi tercapainya proses pembelajaran yang maksimal, berkaitan dengan kinerja guru sebagai mana tertuang dalam Al-Quran Allah Subhanahuwata'ala berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

---

<sup>8</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017), h 6.

Terjemahannya: *Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105).*<sup>9</sup>

Berdasarkan ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ketika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh maka setiap manfaat dari pekerjaan tersebut akan berguna untuk diri sendiri dan berguna untuk orang lain, selain itu pengertian bekerjalah kamu dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat maka Allah akan melihat apa yang kamu kerjakan yakni memberikan penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu. Dari ayat ini dapat menjadi pegangan bagi pemimpin untuk mengangkat semangat guru-guru dalam meningkatkan kinerja di Madrasah, dalam hal ini perlu adanya peran kepemimpinan kepala Madrasah yang baik untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru merupakan suatu proses pembelajaran sebagai upaya dalam mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan yang akan dicapai.

Menurut A. Tabrani Rusyan kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung

---

<sup>9</sup> Al-Quran Surat *At-Taubah*:105. <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.<sup>10</sup> Dalam Al-Quran Allah SWT berfirman:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (v) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب (A)

Terjemahannya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”. (Al-Insyirah: 7–8)<sup>11</sup>.

Dari pengertian ayat diatas dapat dikaitkan dengan kinerja guru maka bentuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik. Kualitasnya guru akan dapat menentukan kualitas hasil pendidikan yang dicapai. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan murid dalam proses pembelajaran di dalam Madrasah.

Berdasarkan observasi hasil penelitian dilapangan peneliti menemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja guru yang belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Contohnya, masih terdapat guru yang sering terlambat datang sekolah, masih terdapat guru-guru yang belum lengkap perangkat pembelajaran, masih terdapatnya guru yang membiarkan siswa keluar saat proses pembelajaran berlangsung, tidak diberikannya kesempatan kepada guru untuk mengikuti peningkatan kapasitas guru berupa diklat dan lain sebagainya, kepala madrasah cenderung memilih guru dalam kesempatan diklat serta kepala madrasah, dalam melakukan pengawasan masih jarang dilakukan tidak dengan langsung melakukan dalam kelas, dan jarang memberikan teguran kepada guru yang berada diluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung. Sehingga hal ini dapat memicu guru tidak dengan maksimal melaksanakan proses pembelajaran.

Peran kepala madrasah sangatlah berpengaruh besar terhadap kemajuan sebuah madrasah untuk itu dibutuhkan kemampuan seorang kepala madrasah dalam mengerakkan seluruh pihak dan sumber daya yang ada di madrasah, untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan kualitas pendidikan sehingga kinerja

<sup>10</sup> [Aina Mulyana https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru\\_11.html](https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru_11.html). Diakses pada 19 Januari 2023

<sup>11</sup> Al-quran Surat Al-Insyirah Ayat 7-8 Referensi : <https://tafsirweb.com/37364-surat-al-insyirah-lengkap.html>

guru menjadi meningkat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di madrasah ibtidaiyah swasta di kotamobagu tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di madrasah Ibtidaiyah swasta di kotamobagu maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latarbelakang rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?
- b. Bagaimana Hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?
- c. Apa Saja Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berangkat dari rumusan masalah maka dapat ditarik tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui Strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?
- b. Untuk mengetahui Hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?
- c. Untuk mengetahui Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu?

## **D. BATASAN MASALAH**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dengan memfokuskan pada suatu persoalan yaitu tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah swasta di Kotamobagu.

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta pengetahuan tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi Kepala Madrasah, Sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan tentang strategi kepemimpinan Kepala Madrasah.
- b. Bagi guru, Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah.
- c. Bagi peneliti Sebagai bahan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam dunia pendidikan serta Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**



## A. Strategi Kepemimpinan

Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah harus mampu menerapkan strategi-strategi dalam kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan Pendidikan yang dipimpinnya. Misalnya dengan pengawasan, pembinaan, evaluasi serta supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Tujuan dilakukannya supervisi guna untuk membantu pendidik di sekolah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. Strategi lain yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan lingkungan iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman agar proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman. Sekolah yang efektif selalu menciptakan iklim sekolah yang aman dan nyaman, karena iklim kerja juga berpengaruh dalam kinerja seseorang, berikut beberapa definisi tentang strategi kepemimpinan.

### 1. Pengertian Strategi Kepemimpinan

Sachin dan Bansidhar berpendapat bahwa kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan untuk sukarela membuat keputusan yang meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi dengan mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek.<sup>12</sup> Strategi asal katanya dari bahasa Yunani yakni "*Strategos*" berarti komandan militer. Strategi secara umum adalah suatu ide atau gagasan maupun perencanaan dalam suatu waktu tertentu untuk pencapaian tujuannya. Sementara taktik adalah bagian kecil dari perencanaan agar strategi dapat tercapai, dan juga taktik mempunyai cakupan yang lebih kecil dibandingkan strategi dan juga dalam tempo yang relatif cepat.<sup>13</sup>

Strategi kepemimpinan yaitu pemimpin yang memiliki cara atau rencana yang strategis yang memiliki tujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat SDM memahami tujuan

---

<sup>12</sup> Intan Widya Anugrah dan Tintin Suhaeni, *Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran*, (Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 2017)

<sup>13</sup> Muhammad Gofur Kadar dkk, *Manajemen Strategik dan Kepemimpinan*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), h 3.

perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan.<sup>14</sup> Strategi kepemimpinan juga merupakan kemampuan dari pemimpin organisasi untuk mengantisipasi, memberi inspirasi, mempertahankan fleksibilitas dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan dengan strategi yang diinginkan.<sup>15</sup>

Menurut Steiner dan Miner strategi yaitu bahwa istilah itu tidak hanya menunjukkan pada “misi, tujuan, dan sasaran organisasi yang mendasar,” tetapi juga pada “strategi kebijaksanaan dan program” serta pada metode yang diperlakukan untuk menjamin bahwa strategi itu dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi. Mereka mencoba merumuskan strategi secara lebih spesifik sebagai keputusan-keputusan bertindak yang diarahkan dan yang keseluruhannya diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi”.<sup>16</sup>

Strategi kepemimpinan merupakan suatu masalah yang menarik, karena hal tersebut menyangkut dengan maju mundurnya perusahaan. Apabila seorang pemimpin tidak efektif dalam melaksanakan strategi kepemimpinannya maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja perusahaan yang akan menghasilkan citra yang buruk dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Martin M. Chemers Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial yang mana seseorang mampu memberikan bantuan dan dukungan pada yang lainnya dalam penyelesaian tugas bersama. Menurut Sutisna Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Gito Sudarmo kepemimpinan sebagai upaya untuk memengaruhi tingkah laku orang lain agar melakukan kegiatan seperti apa yang diinginkan oleh pemimpin bersangkutan.<sup>17</sup>

Banyak pakar memberikan definisi pemimpin dengan redaksi yang berbeda beda. Namun pada intinya bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk

---

<sup>14</sup> Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), h.114.

<sup>15</sup> Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga,2005), h.228.

<sup>16</sup> J Salusu, *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, (Jakarta Penerbit Grasindo, 1996), h 90

<sup>17</sup> Satrijo Budiwibowo, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta, Penerbit Andi. 2018), h 47.

mencapai tujuan. Sukses tidaknya sebuah organisasi. sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Courtois dalam Sutarto mengatakan “kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki, dan lain-lain. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin yang bisa menjadi tauladan.<sup>18</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama, Sumber daya manusia yang selain memiliki kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, juga mampu mempertahankan fleksibilitas, memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan strategis. Strategi ini mempunyai efek penting terhadap upaya organisasi mendapatkan daya saing strategis dan mencapai target di atas rata-rata.

Pada dasarnya setiap orang adalah pemimpin, yang paling mendasar adalah pemimpin bagi dirinya sendiri, sebagaimana pada bagian totalitas diri dengan kenyataan bahwa manusia memiliki bagian-bagian yang harus dijaga dengan baik. Harus dijaga dengan baik merupakan ungkapan bahwa manusia harus memimpin dirinya sendiri. Memimpin anggota badan yang sudah sepatutnya diberikan hak dan kewajiban yang sama dengan semua anggota badan tersebut yang tidak mungkin bekerja sendiri, tentunya tidak bisa berjalan sendiri-sendiri, bekerja sama ini harus seiring dan seirama dalam sebuah harmoni yang dipandu oleh kepala.<sup>19</sup>

Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian agak luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Kunci perbedaan di antara kedua konsep pemikiran ini terjadi setiap

---

<sup>18</sup> M Sobry Sutikno, “*Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 5.

<sup>19</sup> Imam Sibawah, *Manajemen Landasan Pendidikan*, (Bandung: Rafika Aditama, 2020), h 27.

saat dan di mana pun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk memengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dengan demikian, kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau kelompok, dan bisa saja sama atau tidak selaras dengan tujuan organisasi.<sup>20</sup>

Sedangkan Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat dicapai tujuan pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah dapat dicapai secara efektif dan efisien dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.<sup>21</sup>

Strategi kepemimpinan ini diperlukan untuk penentuan arah strategis, pemanfaatan dan pemeliharaan kompetensi inti, pengembangan modal manusia, pemeliharaan budaya korporat yang efektif, penekanan praktik-praktik etis, dan pembangunan pengendalian strategis. Penentuan arah strategis menuntut visi dan kemampuan menanamkannya ke seluruh organisasi. Kompetensi inti merupakan sumber daya dan kemampuan yang berguna sebagai sumber keunggulan bersaing. Untuk mencapai pemilikan sumber daya yang lebih besar dan skala ekonomis dalam pemanfaatan sumber daya, pengembangan, eksploitasi, dan pemeliharaan kompetensi inti oleh pemimpin-pemimpin strategi menjadi penting dalam pengembangan keunggulan bersaing yang berkesinambungan. Unsur terpenting dalam strategi kepemimpinan yaitu kemampuan mengembangkan modal manusia.

Dari uraian tentang pengertian Strategi Kepemimpinan maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa strategi kepemimpinan merupakan bahan dan sarana yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan keefektifitasan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan, memiliki peruntukan serta kepentingan yang sangat luas, maka tujuan dari strategi kepemimpinan sangat baik untuk dijaga oleh semua pihak. Strategi kepemimpinan bisa digunakan oleh pihak individu, pihak kelompok, pihak organisasi, ataupun pihak-pihak lain yang memang perlu untuk

---

<sup>20</sup> Mifta Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Depok: Rajagrafindo Persada. 2017), h 8.

<sup>21</sup> Wahyudin Nur, *Kepemimpinan di Sekolah*, (Jurnal Tarbiyah: UIN SU Medan Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015)

menggunakannya. Dengan adanya strategi kepemimpinan, kepentingan atau tujuan awal akan tetap terjaga karena isi dari strategi serta tata cara atau langkah-langkah untuk mencapai target sasarnya.

## 2. Jenis-jenis Strategi Kepemimpinan

Dalam perkembangan konsep strategi yang digunakan oleh kepala sekolah bisa dikombinasikan antara berbagai macam strategi, disesuaikan dengan tahap pelaksanaan program serta kondisi situasi klien pada berlangsungnya proses pengambilan keputusan. Menurut Udin Syaefudin Sa'ud, jenis-jenis strategi yaitu:

- a) Strategi Fasilitatif (*facilitative strategies*) merupakan pelaksanaan program perubahan sosial dengan menggunakan strategi fasilitatif yang artinya untuk mencapai tujuan perubahan sosial yang telah ditentukan, diutamakan penyediaan fasilitas dengan maksud agar program perubahan social berjalan dengan mudah dan lancar.
- b) Strategi Pendidikan (*re-educative strategies*) merupakan cara-cara yang digunakan mengadakan perubahan sosial dengan cara menyampaikan fakta dengan maksud orang akan menggunakan fakta atau informasi itu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan.
- c) Strategi Bujukan (*persuasive strategies*) merupakan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan perubahan sosial dengan cara membujuk (merayu) agar sasaran perubahan (klien), mau mengikuti perubahan social yang direncanakan. Sasaran perubahan diajak untuk mengikuti perubahan dengan cara memberikan alasan, mendorong, atau mengajak untuk mengikuti contoh yang diberikan. Strategi bujukan dapat berhasil berdasarkan alasan yang rasional, pemberian fakta yang akurat, tetapi mungkin juga justru dengan fakta yang salah sama sekali.
- d) Strategi Paksaan (*power strategies*) merupakan strategi yang digunakan dengan cara memaksa klien (sasaran perubahan) untuk mencapai tujuan perubahan. Apa yang dipaksa merupakan bentuk dari hasil target yang diharapkan. Kemampuan untuk melaksanakan paksaan tergantung dari

pada hubungan control antara pelaksana perubahan dengan sasaran (klien).<sup>22</sup>

Sedangkan menurut Raihani untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala sekolah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi: strategi prakondisional, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative.<sup>23</sup>

- a. Strategi prakondisional mencakup tema-tema berikut: menegakkan kedisiplinan, memberikan motivasi, membangun kepercayaan.
- b. Strategi akademik mengacu pada kurikulum dan pengembangan program-program sekolah untuk meningkatkan wawasan guru.
- c. Strategi Non-Akademik, mengacu pada kegiatan ekstrakurikuler, guru bertanggung jawab mengkoordinir ekstra-kurikuler.
- d. Strategi Pendukung untuk mendukung program akademik dan non-akademik, mencakup penerapan pengembangan fasilitas sekolah, dan menyediakan program pendukung merupakan suatu strategi yang dirancang untuk melayani siswa dan guru
- e. Strategi Evaluatif Kepala sekolah secara rutin mengevaluasi program-program sekolah. Evaluasi umum diadakan setiap tahun dan para siswa mengisi survey evaluasi setiap tahun menyangkut program-program sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah.

Senada dengan pendapat Syafaruddin pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi luas, yaitu: hirarkikal, transformasional dan fasilitatif. Setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan. Strategi hirarkikal berjalan atas pendekatan dan atas kemampuan seorang pimpinan menggunakan analisis rasional untuk menentukan tugas terbaik dan tindakan serta kemudian menggunakan otoritas formal untuk melaksanakan tugasnya. Strategi transformasional berjalan atas persuasi, idealisme dan kekaguman intelektual, memotivasi pegawai dengan melalui nilai, symbol dan membagi visi. Strategi

---

<sup>22</sup> Udin Syaefudin Sa'ud, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 63-68.

<sup>23</sup> Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang, 2010), h. 184

fasilitatif menciptakan suatu peran baru kepemimpinan untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, terutama melalui hubungan kerjasama yang baik.<sup>24</sup>

Dalam menentukan suatu strategi dan kebijakan organisasi. Langkah pertama adalah menetapkan tujuan. Langkah kedua adalah penentuan strategi untuk mencapai tujuan tersebut dan langkah terakhir adalah pengendalian strategi yang memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang dicapai. Didalam strategi yang baik terdapat koodinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Terdapat empat strategi kepemimpinan kepala sekolah yang masing-masing dipertimbangkan efektif untuk konteks tertentu.

- a) *Bartering* yaitu kepala sekolah dan guru sepakat bahwa pemimpin memberikan kepada yang dipimpin apa yang diinginkan sebagai ganti atau tukar atas apa yang diinginkan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada 'trading' keinginan dan kebutuhan kerjasama dan kepatuhan. Pendekatan ini akan menciptakan hubungan berdasarkan 'barter' pemenuhan keinginan dan kebutuhan pimpinan dan bawahan. Pendekatan ini paling tepat digunakan Ketika kepala sekolah dan guru tidak berbagi tujuan dan kepentingan bersama atau dengan kata lain ketika kebutuhan dan kepentingan kepala sekola dan guru berbeda.
- b) *Building*, yaitu kepala sekolah menciptakan iklim dan dukungan interpersonal yang baik untuk meningkatkan kesempatan staf memenuhi kebutuhan prestasi, tanggung jawab, kompetensi, dan penghargaan diri. Gaya kepemimpinan ini hanya sedikit menekankan pada trading, dan lebih pada penciptaan kondisi yang memungkinkan guru-guru terpenuhi kebutuhan psikologisnya. Jika tingkat minimal upaya bersama telah dicapai, pendekatan ini menyarankan untuk merubah hadiah dari yang bersifat ekstrinsik ke intrinsik.

---

<sup>24</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Ciputat Press, 2010), h. 97-10.

- c) *Binding*, kepala sekolah dan guru bersama-sama mengembangkan nilai bersama tentang hubungan dan ikatan yang sama-sama mereka inginkan sehingga bersama-sama mereka bisa menjadi komunitas pembelajar dan pemimpin.
- d) *Bonding*, kepala sekolah dan personel bersatu dalam satu hubungan dan komitmen yang menjadikan pengembangan sekolah melembaga dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada hubungan saling peduli dan tergantung yang dihasilkan dari pelaksanaan kewajiban dan komitmen bersama. Dalam gaya ini, kepemimpinan dan pengembangan akan dapat terus berjalan. Orang-orang menjadi sebuah komunitas satu pikiran, hati dan praktek. Gaya dan strategi kepemimpinan ini lebih menekankan moral sebagai sumber kekuasaan.<sup>25</sup>

### 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sekolah adalah sebuah lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai tempat pendidikan formal bagi masyarakat. Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan sebagai kepala sekolah atau madrasah untuk memimpin dan mengelola sekolah atau madrasah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>26</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah harus kuat dan berkualitas sesuai dengan perkembangan zaman. Kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan kepemimpinan agar tujuan dan program yang telah dibina dapat tercapai secara efektif, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatkan tidaknya mutu sekolah tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah yang diterapkan terhadap semua aparatur sekolah. Kepala sekolah dalam melaksanakan

---

<sup>25</sup> Dwi Esti Andriani, *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya mewujudkan sekolah efektif*. Artikel diakses pada Januari 2017, dari <https://media.neliti.com/media/publications/112096-ID-strategi-kepemimpinan-kepala-sekolah-dal.pdf>, h 57-58.

<sup>26</sup> Akhmad Said, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*, (Jurnal Pendidikan: STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang, Vol.2, No. 1, Maret 2018), h 3.



tugas dan fungsinya memerlukan model dan gaya kepemimpinan. Model dan gaya kepemimpinan kepala sekolah bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya. Owens menyodorkan beberapa dimensi, salah satunya yaitu dimensi soft yang mempengaruhi terhadap kinerja individu dan mutu, yaitu nilai-nilai (*values*), keyakinan (*belief*), budaya (*culture*) dan norma perilaku. Nilai-nilai adalah pembentuk budaya dan merupakan dasar dan landasan bagi perubahan dalam hidup pribadi atau kelompok.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Definisi lain dari kepemimpinan adalah keterampilan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar manusia mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan.<sup>27</sup>

Sebenarnya kepala sekolah adalah seorang manusia biasa yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang terdapat proses belajar mengajar di dalamnya. Kepala sekolah memiliki tugas yang berat namun mulia. Sebagai seorang kepala sekolah ia tunduk dan patuh kepada aturan. Kepala sekolah harus memahami tentang manajemen. Sekurang-kurangnya ia bias menyusun perencanaan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan anggota, memberdayakan organisasi dan melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan sekolah yang dipimpinnnya. Bahkan terkadang kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan bawahannya yang pemimpin itu diangkat atas dasar keputusan atau pengangkatan resmi untuk memangku jabatan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan agar desentralisasi ada otonomi pendidikan berhasil dengan baik. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah harus

---

<sup>27</sup> Sophia Azhar, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)*, (Journal-uinalauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, juni 2017), pp 20-29. h. 3.

bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer ia harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi perencanaan; pengorganisasian; pengarahan; dan pengawasan.<sup>28</sup>

Menurut Andi Kirana menyebutkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah hendaknya mampu memberdayakan, mengimplementasikan suatu keinginan untuk melimpahkan tanggung jawab dan berusaha membantu dalam menentukan kondisi dimana orang lain berhasil. Seorang pemimpin harus menjelaskan apa yang diharapkannya, harus menghargai kontribusi setiap orang, harus membawa lebih banyak orang “kontak organisasi” dan harus mendorong orang untuk berani mengeluarkan pendapat. Artinya, segala hal pekerjaan jangan hanya ditangani sendiri oleh kepala sekolahnya, serahkan dan beri kewenangan kepada guru atau staf yang memang mempunyai kemampuan. Dengan demikian, guru ataupun staf itu merasa terlibat karena diikutsertakan, dan pada akhirnya akan berkembang.<sup>29</sup>

Menurut Davies mengatakan bahwa kepala sekolah menempati posisi kunci di dalam sistem persekolahan, *a school principal occupies a key position in the schooling system*. Melalui kepala sekolah, beberapa eksplorasi dari administrasi pendidikan di sekolah tergalikan dan terekspos sebagai inovasi dalam manajemen sekolah. Kepala sekolah juga sebagai *principal, educational, leader, head teacher, teacher leader*.<sup>30</sup> Kepala sekolah di samping mempunyai peran dan fungsinya yang sangat strategis, kepala sekolah juga merupakan pemimpin dalam organisasi sekolah, keberhasilannya dalam memimpin organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinannya. Kepala sekolah menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang meliputi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator motivator dan wirausahawan.<sup>31</sup>

Menurut Lipoto peranan kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai : (a) *figurehead (symbol)*, (b) *leader* (memimpin). (c) *liason* (antara), (d) monitor

---

<sup>28</sup> Satrijo Budiwibowo dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta, Andi. 2018), h 65.

<sup>29</sup> Satrijo Budiwibowo dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta, Andi. 2018). h 66-67.

<sup>30</sup> Aan Khomariah dan Dedy Achmad Kurnady, *Kepemimpinan Pendidikan Abad ke-21*, (Depok, Rajawali Pers, 2022), h 129

<sup>31</sup> Bambang Ismaya dkk, *Manajemen Kebijakan Pendidikan*, (Bandung, Refika Aditama, 2020), h 107.

(memantau), (e) *disseminator* (menyebarkan) informasi, (6) *spokesmen* (juru bicara), (f) *entrepreneur* (wiraswasta), (g) *Disturbance handler* (menangani gangguan), (h) *Resource allocatore* (pengumpul dana) (i) *negotiator* (perunding). Selanjutnya Lipoto mengatakan bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menggerakkan orang lain secara sadar dan sukarela melaksanakan kewajibannya secara baik sesuai dengan apa yang diharapkan pimpinan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah terutama ditujukan kepada para guru karena merekalah yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan. Namun, kepemimpinan kepala sekolah juga ditujukan kepada para tenaga kependidikan lainnya serta siswa.<sup>32</sup>

Menurut Kasali agar seorang kepala sekolah mampu bergerak dari pemimpin level satu hingga level lima membutuhkan 5 unsur yaitu Visi, (*vision*), Keberanian (*courageness*), Realita (*reality*) dan Etika (*Ethics*) maka Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan dirinya menjadi pemimpin yang memiliki kelima unsur tersebut, sehingga mampu bergerak dari pemimpin yang hanya karena legalitas menuju pemimpin yang benar-benar mampu memberikan perubahan kepada perkembangan sekolah. Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia sekolah terutama guru dan karyawan. Begitu besarnya peranan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepala sekolah terutama kemampuannya dalam memberadayakan guru-guru dan karyawan ke arah suasana kerja yang kondusif.

Keberhasilan kepemimpinan ini tidak lepas dari beberapa faktor yang ikut mempengaruhi. Faktor-faktor yang ikut mendukung keberhasilan dalam memimpin adalah: Pertama, yaitu belajar dalam hal ini seorang pemimpin terus harus belajar mengkaji dan belajar serta banyak membaca buku-buku tentang kepemimpinan, dan belajar kepada sekolah yang lebih baik kualitasnya (magang) diskusi dengan beberapa pakar dan ahli. Karena kalau tidak memiliki wawasan, tidak dapat mendapatkan solusi dalam menyelesaikan masalah. Kedua, adalah komunikasi, skill kepala sekolah dalam berkomunikasi itu sangat penting karena

---

<sup>32</sup> Satrijo Budiwibowo dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta, Andi. 2018), h 68-69.

memerintah, mengingatkan, mengajak dan mengontrol kalau menggunakan bahasa yang semena-mena menyakiti hati. Pemimpin itu ada yang dilahirkan dan ada yang karena belajar. Ketiga adalah dukungan dari penyelenggara.<sup>33</sup> Kepemimpinan ini juga erat kaitannya dengan peran sebagai manager, dimana manager sering menerapkan beberapa hal dalam mengelola dan mengorganisasikan sebuah lembaga dan institusi, sistem sekolah yang terbentuk dalam sebuah struktur organisasi yang masing-masing memiliki koordinator sebagai penanggung jawabnya. Hal ini sering disebut sebagai manajemen kontrol.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan (1) memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), (2) memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, (3) menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, (4) menerima masukan dan saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.<sup>34</sup>

Berdasarkan paparan mengenai kepemimpinan kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa menjadi kepala sekolah bukanlah perkara mudah karena harus menguasai berbagai keahlian baik dibidang pendidikan dan akademik karena kepala sekolah juga bisa berperan sebagai pengajar dan pendidik serta memiliki kemampuan dalam memimpin dan menguasai sifat-sifat kepemimpinan agar tujuan untuk memajukan kualitas sekolah dapat tercapai dengan baik.

#### 4. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. strategi merupakan rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktivitas lain untuk menanggapi lingkungan dan membantu organisasi

---

<sup>33</sup> Minsih dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar*, (Jurnal Pendidikan: PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 6, No. 1, Juli 2019), h 34.

<sup>34</sup> Diding Nurdin, *Manajemen Mutu Sekolah teori, konsep dan implementasi*, (Bandung; PT Rafika Aditama, 2021), h 70.

mencapai sarannya.<sup>35</sup> Pada saat ini, kepala sekolah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan dengan membangun kerja sama, menciptakan jaringan kerja, dan mengatur dengan komunikasi yang baik.

Ada sebagian pendapat menyebutkan hal tersebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Overton (2002) untuk abad ke-21 ini ada tiga gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Pemimpin karismatik, memiliki percaya diri, membuat visi tentang masa depan lebih baik, memiliki kepercayaan kuat dalam visi, menggunakan perilaku tidak konvensional, dan membentuk agenda dalam perubahan radikal.
2. Pemimpin transaksional, membimbing anggotanya dalam arahan yang bangunan tujuan dengan kejelasan peran dan tugas-tugas yang disyaratkan.
3. Pemimpin transformasional, memberikan inspirasi kepada anggota untuk memberikan minat tinggi bagi membangun organisasi yang baik dan kemampuan pengetahuan dan pengaruh kuat atas semua anggotanya.<sup>36</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru, murid dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan organisasi sekolah hendaknya menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada sekolah yang dipimpinnya. Untuk bisa menjalankan organisasi sekolah sebagaimana yang diharapkan, maka seorang kepala sekolah sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keterampilan kepala sekolah yang telah ditetapkan.<sup>37</sup>

Dari pemaparan tentang kepemimpinan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Seorang pemimpin yang efektif adalah orang mampu memberi dan mengambil arah yang efektif bagi yang dipimpin dan organisasinya. Menghadirkan seorang pemimpin yang efektif merupakan keinginan banyak organisasi termasuk sekolah. Intinya dari kepemimpinan adalah pilihan terhadap

---

<sup>35</sup> Muhadjir Anwar, *Manajemen Stategik Daya Saing dan Globalisasi*, (Banyumas, Penerbit Sasanti Institute, 2020), h 65.

<sup>36</sup> Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Pada Era Otonomi Daerah*, (Depok, Penerbit Rajawali Pers, 2019), h 72-73.

<sup>37</sup> Sri Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, (Banda Aceh, Percetakan Universitas Islam Negeri UIN Ar-Raniry. 2018), h 43-44.

atas pemikiran dan perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi staf, para guru, personel pegawai, dan murid-murid di sekolahnya.

#### 5. Tujuan dan Strategi kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

- a) Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- b) Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati.
- c) Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (*partisipatif*).<sup>38</sup>

Sejarah pertumbuhan peradapan manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan organisasi adalah kuat tidaknya kepemimpinan. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pemimpin dalam organisasi tersebut.

---

<sup>38</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.103-104.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan disiplin pegawai, motivasi, dan penghargaan. Hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pembinaan disiplin, Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan rasa hormat terhadap orang lain. Taylor and User (1982) dalam bukunya Mulyasa mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut.

Konsep diri strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersifat empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasikan pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.

Keterampilan berkomunikasi, pemimpin harus menerima perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya. Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut *misbehavior*. Untuk itu pemimpin disarankan:

- a) menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya, serta
- b) memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah. Klarifikasi nilai; strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.<sup>39</sup>

Latihan keefektifan pemimpin; metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan

---

<sup>39</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.117-120

ancaman melalui model komunikasi tertentu. Terapi realitas; pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung- jawab. Untuk menerapkan berbagai strategi tersebut, kepala sekolah harus mempertimbangkan berbagai situasi, dan perlu memahami faktor- faktor yang mempengaruhinya.

b. Pembangkitan motivasi, Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap pegawai memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan pegawai tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam spikisnya, misalnya motivasi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Callahan and Clark (1988) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah tujuan tertentu. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang sangat tinggi.

Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, seorang pegawai akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para pegawai sehingga kinerja mereka meningkat.

c. Penghargaan. Penghargaan (*rewards*) sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang



produktif. Dengan penghargaan, pegawai akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negative.<sup>40</sup>

## 6. Gaya-gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.<sup>41</sup>

### 1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah menekankan transaksi di antara pemimpin dan bawahan. Dalam hal ini kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu. Artinya, dalam sebuah transaksi, bawahan dijanjikan untuk diberi *reward* bila ia mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat bersama. Alasan ini mendorong Burns untuk mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tertentu jika bawahan mampu menyelesaikan dengan baik tugas tersebut. Hal ini berarti, bahwa pandangan teori

---

<sup>40</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.117-120

<sup>41</sup> H Suriagiri, *Kepemimpinan Transaksional*, (Lhokseumawe, Radja Publika. 2020), h 26.

kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada pertimbangan ekonomis rasional sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama.<sup>42</sup>

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin menggunakan hadiah dan hukuman untuk mendorong kepatuhan bawahan. Gaya kepemimpinan ini juga disebut sebagai kepemimpinan manajerial. Bawahan akan melakukan tugas mereka hanya jika ada imbalan. Untuk itu, pemimpin harus menawarkan kompensasi agar mereka mau melaksanakan tugas. Mereka juga menggunakan hukuman untuk membuat bawahan jera dan tidak mengulangi kesalahan.

Berikut adalah beberapa karakteristik kepemimpinan transaksional.

- a. Penghargaan dan hukuman adalah motivasi bagi bawahan dalam melaksanakan tugas dan patuh. Itu adalah alasan utama bawahan untuk berbuat yang terbaik dan menghindari kesalahan.
- b. Standar dan tolok ukur untuk kinerja yang baik dinyatakan secara jelas.
- ▼ c. Kreativitas dan inovasi bukan fokus utama. Melainkan, yang terpenting adalah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang diberikan pemimpin.
- c. Misi organisasi, sistem, aturan, instruksi dan struktur rantai komando menjadi pusat untuk mengorganisasikan perusahaan. Kekuatan pemimpin terletak pada otoritas dan tanggung jawab formal mereka dalam organisasi.
- d. Pemimpin transaksional tidak berusaha mengubah status quo, melainkan menjalankan perusahaan sesuai dengan aturan dan sistem yang ada. Mereka sangat tahan terhadap perubahan.
- e. Pemimpin mengawasi kinerja bawahan dan memastikan mereka bekerja sesuai dengan tujuan, standar dan target.
- f. Pemimpin cenderung berpikir di dalam kotak untuk memecahkan masalah. Mereka mahir untuk menangani urusan rutin tetapi bingung ketika menghadapi masalah yang membutuhkan solusi kreatif.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> M Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan tips Praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 36.

<sup>43</sup> Ahmad Nasrudin Diupdate pada Agustus 26, 2022  
<https://cerdasco.com/kepemimpinan-transaksional/>

Berdasarkan pemaparan tentang kepemimpinan transaksional diatas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan ini sangat efektif ketika pemimpin dapat memberikan hadiah dan hukuman kepada individu untui menjadikan bahan motivasi dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, untuk mengelola suatu organisasi, pemimpin menggunakan hadiah dan hukuman sebagai alat untuk mendorong kepatuhan dari bawahan. Mereka juga mengembangkan struktur, instruksi dan pengawasan untuk mendorong bawahan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan.

## 2. Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa, tidak seperti pemimpin transaksional, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi.<sup>44</sup>

Telah disarankan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada yang lain dalam menciptakan perubahan dalam suatu organisasi, terutama dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Ini juga terkait dengan cara menurunkan hambatan untuk mentransfer pengetahuan dalam organisasi. Burn menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional lebih umum daripada kepemimpinan transformasional. Bagaimanapun, Bass mengembangkan lebih lanjut konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional. Dia menetapkan ke dua teori tersebut sebagai dua teori yang terpisah.

Bass menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengekspresikan visi yang bisa dibuat. Ini juga menunjukkan perlunya stimulasi intelektual, yang didefinisikan sebagai pertanyaan asumsi lama dan status quo. Gaya kepemimpinan ini menggambarkan

---

<sup>44</sup> H Suriagiri, *Kepemimpinan Transaksional*, (Lhokseumawe, Radja Publika. 2020), h 49.

manajemen puncak yang cenderung berkonsentrasi pada pengembangan motivasi yang lebih tinggi, mendorong motivasi anggota dengan visi masa depan yang menginspirasi.

Bass menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

1. Meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan,
2. Meminta para pengikut untuk mengutamakan kepentingan tim atau organisasi di atas kepentingan pribadi, dan
3. Menggerakkan pengikut untuk menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi.

Komariah dan Triatna menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Menurut Burns, kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas ke bawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.<sup>45</sup>

Pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan mengarahkannya kepada cita-cita dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional membuat para pengikut menjadi lebih peka terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi dan menyebabkan para pengikut lebih

---

<sup>45</sup> H Suriagiri, *Kepemimpinan Transaksional*, (Lhokseumawe, Radja Publika. 2020), h 52.

mementingkan organisasi. Hasilnya adalah para pengikut merasa adanya kepercayaan dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, serta termotivasi untuk melakukan sesuatu melebihi dari yang diharapkan darinya. Jadi, model kepemimpinan transformasional melandaskan diri pada pertimbangan pemberdayaan potensi manusia. Dengan kata lain, tugas pemimpin transformasional adalah memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata.<sup>46</sup>

Dari penjelasan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan secara baik kegiatan sebuah lembaga atau organisasi karena bentuk kepemimpinan yang mengajak dan mentingkatkan dengan tinggi pada motivasi setiap individu, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya, sehingga atribut yang ada tertanam dalam kepemimpinan dapat memacu diri. Akan tetapi, kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan ketika ditambahkan ke kepemimpinan kemampuan diri.

### 3. Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey dan Blanchard, kepemimpinan situasional mengidentifikasi empat situasi pengikut yaitu; *direkting*, perilaku pemimpin dengan pengarahan yang tinggi/dukungan rendah; *coaching*, pengarahan tinggi/dukungan tinggi; *supporting*, berupa perilaku pemimpin yang tinggi dukungan/rendah pengarahan; *delegating*, perilaku pemimpin dengan dukungan rendah/ pengarahan rendah.<sup>47</sup>

Studi-studi tentang kepemimpinan situasional mencoba mengidentifikasi karakteristik situasi atau keadaan sebagai faktor penentu utama yang membuat seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugas-tugas organisasi secara efektif dan efisien. Juga, model ini membahas aspek kepemimpinan lebih berdasarkan fungsinya, bukan lagi hanya berdasarkan watak kepribadian pemimpin. Model ini

---

<sup>46</sup> M Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 44.

<sup>47</sup> Atiqullah, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Malang, Buku Pena Salsabilah, 2012), h 167.

menyatakan bahwa faktor situasi lebih menentukan keberhasilan seorang pemimpin dibandingkan dengan watak pribadinya. Model kepemimpinan situasional berasumsi bahwa situasi yang berbeda membutuhkan tipe kepemimpinan yang berbeda pula. Hersey & Blanchard mengembangkan model kepemimpinan situasional efektif dengan memadukan tingkat kematangan anak buah dengan pola perilaku yang dimiliki pemimpinnya. Ada empat tingkat kematangan bawahan dan empat gaya yang efektif untuk diterapkan, sebagaimana yang terlihat dalam tabel berikut:<sup>48</sup>

Tabel 1. Tingkat Kematangan Bawahan dan Gaya Efektif untuk Diterapkan

No	4 TINGKAT KEMATANGAN BAWAHAN	4 GAYA YANG EFEKTIF UNTUK DITERAPKAN
1	Bawahan tidak mampu dan tidak mau atau tidak ada keyakinan	Pemimpin memberi instruksi dan mengawasi pelaksanaan tugas dan kinerja anak buahnya
2	Bawahan tidak mampu tetapi memiliki kemauan dan keyakinan bahwa ia bisa	Pemimpin menjelaskan keputusannya dan membuka kesempatan untuk bertanya bila kurang jelas
3	Bawahan mampu tetapi tidak mempunyai kemauan dan tidak yakin	Pemimpin memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide sebagai dasar pengambilan keputusan
4	Bawahan mampu dan memiliki kemauan dan keyakinan untuk menyelesaikan tugas	Pemimpin melimpahkan keputusan dan pelaksanaan tugas kepada bawahannya

Kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanchard didasarkan pada saling berhubungannya hal-hal berikut ini:<sup>49</sup>

- (1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh pemimpin;
- (2) Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin;
- (3) Tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi, atau tujuan tertentu.

Konsep ini telah dikembangkan untuk membantu orang menjalankan kepemimpinan dengan memperhatikan perannya, yang lebih efektif dalam interaksinya dengan orang lain setiap harinya. Konsep ini melengkapi pemimpin dengan pemahaman dari hubungan antara gaya kepemimpinan yang

<sup>48</sup> M Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 36-37.

<sup>49</sup> Mifta Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Depok, Rajawali Press, 2017), h 63.

efektif dan tingkat kematangan para pengikutnya. Dengan demikian, walaupun terdapat banyak variable-variable situasional yang penting lainnya misalnya: organisasi, tugas-tugas pekerjaan, pengawasan, dan waktu kerja, penekanan dalam kepemimpinan situasional ini hanyalah pada perilaku pemimpin dan bawahannya saja. Perilaku pengikut atau bawahan ini amat penting untuk mengetahui kepemimpinan situasional. Karena bukan saja pengikut sebagai individu bisa menerima atau menolak pemimpinnya, tetapi sebagai pengikut secara kenyataannya dapat menentukan kekuatan pribadi apa pun yang dimiliki pemimpin.<sup>50</sup>

Berdasarkan beberapa penjelasan oleh para pakar diatas tentang kepemimpinan situasional maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan dengan gaya memimpin mereka, agar sesuai dengan kebutuhan tim atau lingkungan kerja, komunikasi harus selalu terbuka dan kepemimpinan situasional memahami bahwa kebutuhan organisasi berbeda dan setiap orang juga tidak seragam dalam hal kompetensi dan komitmen selalu bersikap adil, Siap dan berkomitmen lebih tepatnya kepemimpinan situasional merupakan kepemimpinan yang menekankan pada situasi dan kondisi yang ada.

#### 4. Unsur-Unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan berlangsung di dalam sebuah organisasi yang dalam arti statis merupakan wadah dalam bentuk suatu struktur organisasi. Di dalam struktur itu terdapat unit-unit kerja sebagai hasil kegiatan pengorganisasian berupa pembidangan dan pembagian pekerjaan (tugas-tugas) sejenis atau serumpun ke dalam satu unit kerja. Hasil kegiatan pengorganisasian berupa unit-unit kerja ditempatkan pada posisi beringkat sesuai dengan berat ringannya beban kerja dan tanggung jawabnya. Dengan demikian tersusun unit kerja secara brjenjang atau bersifat vertikal yang setiap unitnya dipimpin seorang pemimpin. Sedangkan secara keseluruhan dipimpin seorang pimpinan puncak yang posisinya berada paling atas.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Mifta Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Depok, Rajawali Press, 2017). h 64.

<sup>51</sup> Wahyudin Nur, *Kepemimpinan di Sekolah*, (Jurnal Tarbiyah: UIN SU Medan Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015), h. 4.

Proses kepemimpinan mengandung lima unsur mencakup: 1) pemimpin adalah orang yang mengarahkan pengikut, melahirkan kinerja/aktivitas, 2) pengikut adalah orang yang bekerja dibawah pengaruh pimpinan, 3) konteks adalah situasi (formal atau tidak formal, social atau kerja, dinamis atau statis, darurat atau rutin, rumit atau sederhana sesuai hubungan pemimpin dan pengikut, (4) proses adalah tindakan kepemimpinan, perpaduan memimpin, mengikuti, bimbingan menuju pencapaian tujuan, pertukaran, membangun hubungan dan (5) hasil adalah yang muncul dari hubungan pemimpin, pengikut dan situasi (rasa hormat, kepuasan dan kualitas produk (Syafaruddin dan Asrul, 2013: 57).

Menurut Wahab, unsur-unsur utama sebagai esensi kepemimpinan adalah sebagai berikut: a. Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi; b. Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi; c. Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi; d. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi; e. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Pada dasarnya kemampuan untuk mempengaruhi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut ada unsur kekuasaan. Kekuasaan tak lain adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan oleh pihak lainnya. Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu, sehingga melalui kepemimpinan merujuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya. Kepemimpinan dalam Islam juga menawarkan konsep dan karakteristik tersendiri seperti yang terdapat pada pribadi para Rasul, yaitu sifat shiddiq, amanah, tabligh, fathanah. Keempat sifat kepemimpinan di atas dapat dipahami dalam konteks yang luas, maka secara umum keempat sifat di atas akan mengantarkan keberhasilan siapa saja yang menjalankan roda kepemimpinan.<sup>52</sup>

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa unsur yang terkandung dalam proses kepemimpinan organisasi adalah ada unsur pemimpin yang memiliki fungsi untuk memberikan pengaruh, ada anggota atau kelompok orang

---

<sup>52</sup> Wahyudin Nur, *Kepemimpinan di Sekolah*, (Jurnal Tarbiyah: UIN SU Medan Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015). h 4-5.



yang menerima pengaruh sehingga melakukan kegiatan dan ada situasi lingkungan yang mengitari orang untuk melakukan kegiatan.

#### 5. Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri. Organisasi yang dipimpinnya dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang dikemukakan oleh beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut:<sup>53</sup>

a. Tipe Otoritas (Autocrat) Otokrat berasal dari perkataan "utus" (sendiri) dan "kratos" (kekuasaan) jadi otokrat berarti penguasaan absolut. Kepemimpinan otoritas berdasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi. Dimana setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya dan harus dilakukan. Seorang pemimpin yang autokratik adalah seorang yang sangat egois, egoisme yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan keinginannya apa yang secara subjektif diinterpretasikan sebagai kenyataan. Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

Berdasarkan nilai-nilai demikian, seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukan berbagai sikap yang menonjolkan "kekuasaan" antara lain:

---

<sup>53</sup> Besse Mattayang, *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*, (Jurnal Ekonomi: Universitas Andi Djemma Volume 2 Nomor 2, September 2019).

- a) kecenderungan dalam memperlakukan para bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi atau instansi lain;
- b) pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksana tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahan;
- c) pengabaian peran bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan itu pada umumnya terwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layaknya dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Ditinjau dari segi nilai organisasi yang dianut biasanya seorang pemimpin yang paternalistik mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang paternalistik kepentingan bersama dan perlakuan terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan berusaha untuk memperlakukan semua orang yang terdapat dalam organisasi seadil dan setara mungkin.

c. Tipe Kharismatik Tipe pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi daya tarik yang bisa untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga ia mempunyai pengikut yang besar jumlahnya (Kartono, 2010). Seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang pemimpin yang di kagumi oleh orang banyak pengikut tersebut tidak selalu menjelaskan secara kongkrit mengapa tipe pemimpin yang kharismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu yang memiliki "kekuatan ajaib" dan menjadikan orang-orang tertentu di pandang sebagai pemimpin kharismatik. Dalam anggota organisasi atau instansi yang di pimpin oleh orang kharismatik, tidak mempersoalkan nilai-nilai yang dianut, sikap perilaku dan gaya yang digunakan oleh pemimpin yang kharismatik menggunakan otokratik para bawahan tetap mengikuti dan tetap setia pada seorang pemimpin yang kharismatik.

d. Tipe Kepemimpinan Demokratis Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau

mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Seorang pemimpin yang berdemokratis dihormati dan disegani bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasional mendorong pada bawahannya menumbuh kembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh pemimpin demokratis mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan faktor manusia sebagai faktor utama yang terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Tipe demokrasi ini lebih menunjukkan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat serta perilaku menunjukkan dan mengembangkan organisasi atau kelompok. Seorang pemimpin mengikut sertakan seluruh anggota kelompok dalam mengambil keputusan. Pemimpin perusahaan yang bersifat demikian akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya. Pemimpin memberikan sebagian para bawahannya turut bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program yang akan dicapai.

e. Tipe Militeristis Banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.<sup>54</sup>

Dari berbagai penjelasan tentang tipe kepemimpinan tersebut oleh beberapa ahli maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus bisa terjun secara langsung dalam sistem yang dia pimpin demi tercapainya suatu proses tujuan yang lebih maksimal. Selain itu pemimpin juga bisa mengambil keputusan yang tepat dengan berupaya mengambil keputusan dengan demokratis sehingga bertanggung jawab setiap keputusan yang diambil demi tercapainya tujuan tertentu dalam suatu organisasi yang dipimpinnya.

## **B. Kinerja guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”, yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu

---

<sup>54</sup> Besse Mattayang, *Tipe dan Gaya Kepemimpinan*, (Jurnal Ekonomi: Universitas Andi Djemma Volume 2 Nomor 2, September 2019).

kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Atau secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.<sup>55</sup>

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitasnya akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Madrasah. Mukhtar menyebut bahwa kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.<sup>56</sup>

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.<sup>57</sup>

Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

---

<sup>55</sup> Suwignyo Widagdo dkk, *Penilaian Kinerja Budaya Kerja dan Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. (Jember, Mandalapress, 2020). h 42.

<sup>56</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017), h 2.

<sup>57</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga: Eurika Media Aksara, 2021), h 31.

Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>58</sup>

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sesuatu yang akan dicapai dengan tindakan secara nyata dalam kemampuan untuk bekerja. Kinerja Guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran di sekolah secara profesional, baik dari segi keterampilan mengajar, kelengkapan perangkat pembelajaran dan pengaplikasi dalam pembelajaran berlangsung.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Kinerja Guru merupakan satu kesatuan utuh antara kompetensi, motivasi, dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. Salah satu kinerja guru yang paling populer adalah kinerja mengajar. Kinerja mengajar dipahami sebagai praktik pedagogis yang dapat diamati atau termanifestasi dalam diri guru ketika guru mengekspresikan kompetensinya dan berkaitan dengan prestasi belajar yang diharapkan, yaitu intensionalitas pendidikan dan pelaksanaan tugas yang diberikan.<sup>59</sup>

Menurut Sumarsono menemukan bahwa pelaksanaan jabatan indikator kinerja guru yang perlu diperhatikan dan harus ditingkatkan oleh guru adalah kemampuan:

---

<sup>58</sup> Suwignyo Widagdo dkk, *Penilaian Kinerja Budaya Kerja dan Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. (Jember: Mandalapress, 2020), h 43.

<sup>59</sup> Aan Khomariah dan Dedy Achmad Kurnady, *Kepemimpinan Pendidikan Abad ke-21* (Depok: Rajawali Pers, 2022), h. 262.

- a) menyusun atau memiliki program semester;
- b) menguasai situasi kelas selama berlangsungnya proses belajar mengajar;
- c) menguasai cara penggunaan berbagai macam alat bantu atau media pembelajaran;
- d) memberikan kesimpulan dan rangkuman materi yang telah diajarkan kepada para siswa, saat mengakhiri pelajaran;
- e) memberikan tugas-tugas khusus kepada siswa (individu atau kelompok) untuk diselesaikan di rumah;
- f) membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan harian siswa;
- g) membuat kisi-kisi soal sebelum membuat naskah soal ulangan umum/semester;
- h) membuat analisis hasil ulangan umum/semester siswa secara rinci dan sistematis
- i) memberikan bimbingan khusus kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar;
- j) menyusun dan melaksanakan program pengayaan untuk siswa; dan
- k) menyusun dan menyelenggarakan pola administrasi kelas secara sistematis.<sup>60</sup>

Unsur-unsur kegiatan kerja guru yang dapat dijadikan pedoman oleh untuk meningkatkan kinerja guru. Unsur-unsur kegiatan kerja guru tersebut tidak akan dapat berkembang atau meningkat tanpa ada stimulus berupa program-program yang sengaja dirancang (direncanakan) untuk meningkatkan kinerja guru. Kegiatan-kegiatan yang dapat diprogram dalam rangka meningkatkan kinerja guru, yakni: (1) pertemuan ilmiah guru; (2) lomba kreativitas guru; (3) guru berprestasi; (4) pelatihan; (5) seminar motivasi; (6) musyawarah guru mata pelajaran; (7) lesson study; (8) hibah penelitian; dan (9) tulisan profesional. Kesembilan unsur tersebut cukup mewakili tiga aspek peningkatan kinerja guru (aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik).<sup>61</sup>

---

33 <sup>60</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga, Eurika Media Aksara, 2021), h. 32-

<sup>61</sup> Masrum, *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga, Eurika Media Aksara, 2021). h 34.

Berdasarkan uraian tentang kinerja guru diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembelajaran baik secara terstruktur dan sistematis berdasarkan tugas-tugas pokok guru serta mengadakan proses evaluasi yang bertujuan untuk lebih memperkaya keprofesionalan guru dalam meningkatkan tujuan pembejaran.

## 2. Indikator Kinerja Guru

Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan. Indikator tidak selalu menjelaskan tentang keadaan keseluruhan, tetapi juga dapat berupa sebuah petunjuk (*indikasi*) atau perkiraan yang mewakili keadaan tersebut. Menurut kamus besar bahasa indonesia, indikator adalah sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau keterangan. Indikator juga dapat menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan. Indikator dapat digunakan untuk mengetahui faktor perubahan dalam mencapai mencapai tujuan tersebut.<sup>62</sup>

Penilaian merupakan suatu pertimbangan profesional atau suatu proses yang memungkinkan seseorang untuk membuat suatu pertimbangan mengenai nilai sesuatu. Hasil penilaian merupakan perpaduan antara temuan kuantitatif dengan pertimbangan yang dibuat penilai atau hasil penilaian. Penilaian juga merupakan suatu proses sistematis yang mengandung pengumpulan informasi, menganalisis, dan menginterpretasi informasi tersebut untuk membuat keputusan-keputusan. Penilaian merupakan bagian integral dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Penilaian harus dipandang sebagai salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses dan hasil pembelajaran, bukan hanya sebagai cara untuk menilai keberhasilan peserta didik.<sup>63</sup>

Guru sebagai pekerjaan profesional juga memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya yang biasa disebut kompetensi guru. Kompetensi guru berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas-tugas keprofesionalannya. Dengan penguasaan kompetensi-

---

<sup>62</sup> <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6165964/pengertian-indikator-fungsi-dan-contoh-sehari-hari> diakses pada tanggal 17 mei 2023

<sup>63</sup> Edi Elisa <https://educhannel.id/blog/artikel/pengertian-penilaian.html> diakses pada tanggal 17 januari 2023

kompetensi itu, diharapkan dapat diwujudkan pencapaian tujuan pendidikan nasional.<sup>64</sup>

Ada beberapa indikator untuk meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Moh. Uzer Usman (2003:10) menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan. b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran. c) Menyusun program semester. d) Menyusun program atau pembelajaran. 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: a) Tahap pra intruksional. b) Tahap intruksional. c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut. 3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: a) Evaluasi normative. b) Evaluasi formative. c) Laporan hasil evaluasi. d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.<sup>65</sup>

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.<sup>66</sup>

Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah

---

<sup>64</sup> Masrum. *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga, Eurika Media Aksara, 2021), h 29.

<sup>65</sup> <https://eprints.uny.ac.id/16146/3/BAB%20II.pdf> diakses tanggal 17 mei pada 2023

<sup>66</sup> Masrum. *Kinerja Guru Profesional*, (Purbalingga, Eurika Media Aksara, 2021), h 31



serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>67</sup>

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu<sup>68</sup>:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Berdasarkan pendapat tentang indikator kinerja guru diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan suatu yang tidak bisa terlepas dari peran seorang guru dalam mencapai suatu tujuan kemajuan sekolah atau madrasah sehingga penilaian dapat menjadi ukuran dalam melihat kemampuan seorang guru dalam pelaksanaan pembelajaran, hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan terus menerus. Penilaian kinerja guru merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja guru inilah nantinya guru dapat membina dan mengembangkan kompetensinya.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut beberapa pendapat dari para ahli, kinerja dapat dilihat dari tingkah laku seorang individu dalam melakukan kinerjanya. Untuk itu, kesuksesan dalam proses pembelajaran salah satunya ditentukan oleh kinerja guru sebagai

---

<sup>67</sup> Suwignyo widagdo dkk, *Penilaian Kinerja Budaya Kerja dan Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. (Jember: Mandalapress, 2020). h 42.

<sup>68</sup> <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html> diakses pada tanggal 17 mei 2023

pendidik. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; (a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (b) pendidikan, (c) ketrampilan, (d) manajemen kepemimpinan, (e) tingkat penghasilan, (f) gaji dan kesehatan, (g) jaminan sosial, (h) iklim kerja, (i) sarana prasarana, (j) teknologi, dan (k) kesempatan berprestasi.<sup>69</sup>

Menurut Wiyani setidaknya ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kedelapan faktor tersebut antara lain<sup>70</sup> :

- a. Kepribadian, Setiap orang sudah barang tentu memiliki ciri-ciri pribadi, termasuk juga guru. Ia memiliki ciri-ciri pribadi tertentu dan inilah kemudian yang akan membedakan kepribadian antara satu guru dengan guru yang lain. Guru yang berkepribadian akan loyal terhadap berbagai hal yang sudah menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Alhasil ia memiliki kemauan untuk giat dalam bekerja yang dapat memuaskan peserta didiknya, wali peserta didiknya dan masyarakatnya.
- b. Keterampilan, Mengajar Tujuan seorang guru mengajar adalah untuk menanamkan pengetahuan, nilai dan keterampilan kepada peserta didik melalui kegiatan belajar untuk membantu peserta didik dalam menjawab tantangan hidupnya secara efektif dan efisien. Ada tujuh keterampilan dasar mengajar yang harus dikuasai oleh seorang guru ketika mengajar antara lain, Keterampilan bertanya, Keterampilan memberi penguatan, Keterampilan mengadakan variasi, Keterampilan menjelaskan, Keterampilan membuka dan menutup pelajaran, Keterampilan membimbing diskusi, dan Keterampilan mengelola kelas.
- c. Keterampilan Berkomunikasi, Dalam melaksanakan kerjanya sebagai pendidik dan pengajar guru perlu memperhatikan kualitas komunikasinya antara ia dengan peserta didik, rekan sejawat dan kepala sekolah. Komunikasi yang berkualitas akan membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam system sekolah. Kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya intensitas

---

<sup>69</sup>Anis Syamsu Rizal," *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*," (Jurnal Ulul Albab: Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang Vol. 23No. 1 Januari 2019), hal. 15-22

<sup>70</sup>Fitria Nery," *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi*, (Tesis: Universitas Medan, 2020), h 35-38.

kedua interaksi berjalan secara sehat. Interaksi yang sehat tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan stakeholders pendidikan disekolah. Komunikasi yang lancar dan baik akan mendorong seseorang untuk menjalin hubungannya dengan baik dan mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik pula.

- d. Keterampilan Berhubungan dengan Masyarakat Kemampuan guru dalam menjalin hubungan dengan masyarakat bukan hanya akan menjadikan masyarakat percaya jika anak-anaknya akan di didik oleh guru dengan baik, tetapi juga akan menjadikan masyarakat ikut berperan serta dalam mensukseskan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan oleh guru untuk putra-putrinya.
- e. Kedisiplinan, Disiplin kerja pada guru bukanlah sesuatu yang abstrak. Ini karena disiplin kerja pada guru berbentuk perilaku-perilaku yang nyata yang kemanfaatannya bukan hanya dapat dirasakan oleh dirinya tetapi juga oleh orang lain. Disiplin kerja pada seorang guru bukan hanya akan menciptakan iklim kelas yang kondusif tetapi akan menginspirasi peserta didik untuk bersikap disiplin pula.
- f. Kesejahteraan, Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraannya, maka makin tinggi pula kinerjanya sebaliknya jika kesejahteraan guru rendah maka akan rendah pula kinerjanya. Dengan kesejahteraannya yang tinggi, kebutuhan fisik maupun psikis guru dan keluarganya dapat terpenuhi. Dengan demikian, tingginya kesejahteraan guru menjadi satu hal yang dapat memotivasi guru.
- g. Budaya Kerja, Budaya kerja yang dilakukan melalui penerapan aturan dan prosedur akan mengalami hambatan pada saat pertama kali dimulai, namun setelah proses pemberlakuan aturan dan prosedur disosialisasikan dan dilaksanakan secara berulang-ulang berulah kadar hambatan tersebut akan mulai berkurang. Hal itu dikarenakan budaya organisasi dapat terbentuk melalui kebiasaan menerapkan aturan dan prosedur.

- h. Pengembangan Profesi Keguruan. Profesi keguruan harus senantiasa dikembangkan agar guru selalu memiliki kesiapan dan kesiapan dalam menghadapi berbagai tuntutan dari profesinya dan tuntutan dari masyarakat.

Menurut Malthis dan Jakson ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain:

- 1) Kemampuan mereka;
- 2) Motivasi;
- 3) Dukungan yang diterima;
- 4) Hubungan mereka dengan organisasi.<sup>71</sup>

Berdasarkan uraian dan beberapa penjelasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pada dasarnya guru harus mempunyai kemampuan dan kemauan dalam meningkatkan proses pembelajaran serta didukung oleh sarana yang memadai baik secara mandiri maupun dan adanya dukungan dari luar atau kelompok demi tercapainya proses dan hasil pendidikan yang baik. Seorang guru harus mempunyai kepribadian yang baik, disiplin hingga bias menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan dia bekerja demi terciptanya kinerja yang baik serta tercapainya tujuan pendidikan.

### **C. Penelitian terdahulu yang relevan**

Untuk menambah pengetahuan dalam penelitian ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis angkat yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dari Izabel Xavier Do Rego. dalam tesisnya yang berjudul *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru (studi kasus yayasan pendidikan canossa)*, Bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin sekolah sebagai lembaga pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, staf,

---

<sup>71</sup> Hafidullah dkk, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, (Yogyakarta: Penerbit Bintang Pustaka Madani, 2021), h. 51.

siswa, orang tua siswa serta masyarakat keseluruhan. Selain Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga tidak lepas dari pengaruh saran prasarana yang ada.

Berapapun kemampuannya dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi guru, tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai maka hasil yang diharapkan tidak dapat dicapai secara maksimal. Di samping itu, media pembelajaran dan alat-alat penajaran lainnya yang digunakan sebagai salah satu usaha untuk menghilangkan verbalisme dalam situasi belajar mengajar ke arah pencapaian tujuan pengajaran itu sendiri. Keberhasilan guru dalam kegiatan pembelajaran ditunjang oleh kelengkapan sumber belajar yang ada disekolah. Kegiatan belajar mengajar perlu ditunjang oleh buku-buku yang diperlukan dan sarana lainnya. Secara rasional kegiatan pembelajaran terlaksana secara optimal, apabila sumber belajarnya lengkap dan berfungsi menunjang kegiatan tersebut. Kepala sekolah perlu mengelola sumber belajar tersebut dengan kepemimpinan yang efektif, sehingga sumber belajar dapat berfungsi menunjang guru dalam melaksanakan tugasnya.<sup>72</sup>

2. Penelitian dari Jumiati, dalam tesisnya yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah ( MBS ) di Sekolah Dasar Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa*, bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan MBS yang meliputi kepala sekolah sebagai *edukator, leader* , dan *motivator*. Sedangkan MBS pada Sekolah Dasar di Kecamatan Manuju menunjukkan terbangunnya komitmen bersama yaitu kekompakan, kebersamaan, dan kekeluargaan terhadap sasaran organisasi serta memberikan kewenangan berupa kepercayaan kepada guru, staf, dan *stakeholder* lainnya serta membangun profesionalisme kebijaksanaan sekolah dan mendistribusikan kewenangan kepada bawahan sesuai dengan *job description*. Dalam proses pembuatan keputusan dan penetapan kebijakan cenderung bersifat *botton up* dan melalui tahapan- tahapan musyawarah dan rapat, pola komunikasi bercorak terbuka dan berlangsung timbal balik sesuai dengan norma yang telah disepakati bersama, memberikan kewenangan

---

<sup>72</sup> Izabel Xavier Do Rego, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan saran prasarana terhadap kinerja guru (studi kasus yayasan pendidikan canossa)*, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2017), h. 7.

berupa kepercayaan kepada para guru, staf, dan stakeholder lainnya untuk mencapai sasaran, jalannya organisasi bukan digerakkan oleh birokrasi tetapi oleh kesadaran bersama hal ini sejalan dengan MBS atau sudah sesuai dengan konsep/karakteristik MBS, karena kewenangan sekolah dalam pengelolaan sangat luas, juga adanya partisipasi aktif.<sup>73</sup>

3. Penelitian dari Suyani, dalam Tesisnya yang berjudul (*Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*), bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya dimadrasah dan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar didepan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran kinerja seseorang guru akan berdampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara dalam melaksanakan kegiatan tersebut.<sup>74</sup>
4. Penelitian dari M. Syaifi Tesisnya yang berjudul (*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*), bahwa kepemimpinan dapat disimpulkan dalam suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok, sedemikian rupa sehingga tujuan kelompok dapat tercapai dengan baik. Dalam usaha untuk mencapai tujuan bersama itu, pemimpin dan kelompok yang satu bergantung pada kelompok yang lain. Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin jika terlepas dari kelompok. Setiap orang sebagai anggota suatu kelompok dapat memberikan sumbangannya untuk kesuksesan kelompoknya.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Jumiati, Judul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di Sekolah Dasar Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa*, (Gowa: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, 2014).

<sup>74</sup> Suyani, Judul *Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*. (Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018), h. 33.

<sup>75</sup> M. Syaifi Judul (*Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*), (Palangkaraya: Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2017), h 22.

5. Penelitian Gita Ayunda Permadanti, dalam tesisnya yang berjudul *Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SD Integral Luqman Al-Hakim Mataram*, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menggerakkan dan mempengaruhi orang lain agar orang lain mau mengikuti apa yang diinginkannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kunci menjadi seorang pemimpin ialah kemampuannya menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Ketika seorang pemimpin bisa menggerakkan dan mengarahkan orang lain, maka tujuan dari suatu organisasi akan mudah untuk dicapai.<sup>76</sup>
6. Penelitian Abd. Latif Samal, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio *Analisis Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Islam Yapim Kota Manado*, Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan sikap dan motivasi belajar siswa yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran, begitu juga sebaliknya. Kinerja guru yang berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa adalah kinerja guru dalam kelas. Meningkatnya kualitas pembelajaran, akan mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Hal ini dapat dipahami karena guru yang mempunyai kinerja bagus dalam kelas akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga siswa akan memiliki semangat dalam belajar, senang dengan kegiatan pembelajaran yang diikuti, dan merasa mudah memahami materi yang disajikan oleh guru.<sup>77</sup>

### BAB III

---

<sup>76</sup> Gita Ayunda Permadanti, Judul (*Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SD Integral Luqman Al-Hakim Mataram*), (Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, 2020), h 11.

<sup>77</sup> Abd. Latif Samal, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio (*Analisis Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Islam Yapim Kota Manado*), 2020.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan penggunaan pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara menyeluruh terhadap suatu objek. Peneliti menjadi instrumen utama dalam suatu penelitian kualitatif. Kemudian, hasil penelitian dijelaskan dalam bentuk kata-kata yang diperoleh melalui data valid. Sebab, penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dan datanya tidak dapat diselesaikan dengan perhitungan statistik.<sup>78</sup>

Berdasarkan penjelasan tentang pendekatan kualitatif maka peneliti mendapatkan gambaran serta informasi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu. Dimana dalam penelitian ini penulis akan mewawancarai kepala-kepala Madrasah dan guru-guru tentang bagaimana Strategi kepemimpinan yang dapat meningkatnya kinerja dari guru-guru.

### B. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai narasumber atau informan yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta Baitul Makmur Kotamobagu
2. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairat Mogolaing Kotamobagu.
3. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.
4. Beberapa guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu.

### C. Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang ada di Kotamobagu serta waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan desember tahun 2022 sampai dengan Januari tahun 2023.

### D. Sumber Data Penelitian

---

<sup>78</sup> I made Laut Mertha jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Terori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. (Yogyakarta, Quadrat), h 110.



Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Sumber data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari kepala Madrasah, dan guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung dilokasi.
- 2) Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk dokumentasi berupa foto-foto, dokumen penting sekolah, profil sekolah, profil guru-guru, perangkat pembelajaran dalam menunjang kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu serta data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun dalam penelitian ini teknik pengumpulan data terdapat langkah-langkah yang mendukung untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Wawancara**

Penelitian ini merupakan proses untuk memperoleh informasi dengan cara tanya jawab secara tatap muka antara peneliti (sebagai pewawancara dengan atau tidak menggunakan pedoman wawancara) dan subjek yang diteliti. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan harapan, peneliti membutuhkan waktu yang relatif lama dalam melakukan proses wawancara yang sedetail-detailnya. Selain itu, hal ini bisa berlangsung secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan yang sudah didesain. Sehingga, peneliti bisa mengetahui respons subjek atau isu tertentu.<sup>79</sup>

Dalam teknik wawancara peneliti menggali informasi melalui pertanyaan-pertanyaan kepada kepala Madrasah, dan guru-guru tentang bagaimana strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Bentuk pertanyaan dalam teknik wawancara ini berupa pertanyaan terstruktur demi untuk tercipta kedekatan dan kemudahan objek yang diwawancarai tentang strategi kepemimpinan kepala Madrasah dan kinerja guru serta menyiapkan buku catatan hasil wawancara.

---

<sup>79</sup> I made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021), h 122.

## 2. Observasi

Observasi merupakan Penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan menyeluruh pada sebuah kondisi tertentu. Tujuan penelitian ini adalah mengamati dan memahami perilaku kelompok orang maupun individu pada keadaan tertentu. Penelitian jenis ini disahkan untuk menggunakan kamera tersembunyi atau instrumen lain yang sama sekali tidak diketahui oleh orang yang dimati (subjek yang diteliti).<sup>80</sup>

Dalam teknik observasi ini peneliti mengamati setiap proses yang terjadi baik yang terlihat maupun dari informasi yang terdengar dan yang dialami selama penelitian berlangsung, untuk mendapatkan informasi strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

## 3. Dokumentasi

Pada teknik ini peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, di mana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan kesehari-hariannya. Sumber dokumen pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu dokumentasi resmi termasuk surat keputusan, surat instruksi dan surat bukti kegiatan yang dikeluarkan oleh kantor atau organisasi yang bersangkutan.

Bahan penelitian juga dapat berasal dari pikiran seseorang yang tertuang di dalam buku atau naskah-naskah yang terpublikasikan untuk dianalisis, diinterpretasikan dan digali guna menentukan tingkat pencapaian pemahaman terhadap topik tertentu dari sebuah bahan atau teks.<sup>81</sup> Dalam teknik dokumentasi dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan sumber berupa catatan sejarah, dokumen resmi dari yang berkaitan dengan dokumen yang ada pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu.

---

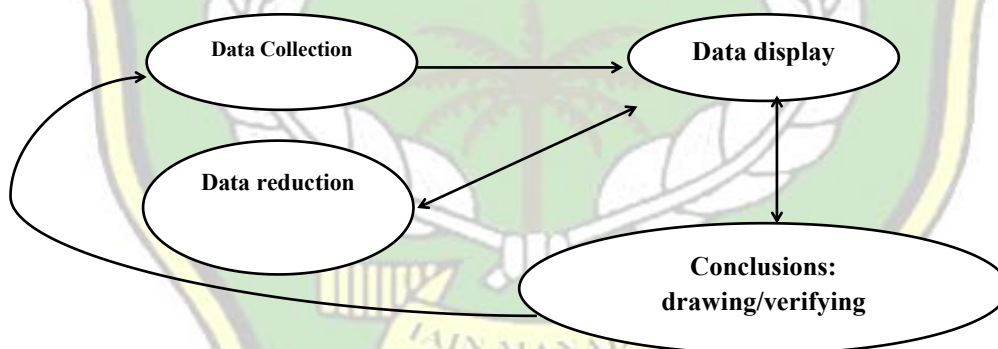
<sup>80</sup> I made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021), h 121.

<sup>81</sup> I made Laut Mertha Jaya., *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021) h 121.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara atau metode yang digunakan untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami. Analisis data dalam penelitian Kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.<sup>82</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan aktivitas analisis data Menurut Konsep Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.<sup>83</sup> Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reuction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis sebagai berikut:



Gambar 1: Komponen dalam analisis data Miles dan Huberman (*Interactive model*.)<sup>84</sup>

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 246.

<sup>83</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 246.

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 247.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang dilakukan dengan cara memusatkan, menyederhanakan, dan memfokuskan data yang ditemukan di lapangan berdasarkan catatan-catatan yang dibuat oleh peneliti dari hasil wawancara dengan sumber data (informan). Melalui catatan tersebut, peneliti dapat melakukan reduksi data dengan cara proses pemilihan data berdasarkan fokus penelitian, menyusun data berdasarkan kategori, serta membuat pengodean data dengan kisi-kisi penelitian yang dibuat oleh peneliti.<sup>85</sup>

Dalam penelitian ini peneliti memilih atau menyimpulkan data yang diperoleh dari wawancara melalui informan yaitu kepala Madrasah dan guru-guru. Data yang diperoleh cukup banyak sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci tentang Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya setelah dilakukan reduksi data adalah penyajian data. Data dapat disajikan dalam bentuk diagram, tabel, grafik, dan sebagainya. Dalam proses penyajian data, peneliti dapat menerima input dari peneliti lainnya, sehingga data tersebut dapat tersusun jelas dan lebih mudah dipahami.<sup>86</sup>

Dalam penyajian data, peneliti mengumpulkan data dalam bentuk pemaparan dan penjelasan tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah. Dalam penelitian Kualitatif penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori.

c. Kesimpulan (*Conclusion*)

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan yang diambil peneliti masih bersifat sementara, di mana peneliti masih dapat menerima saran dari peneliti lainnya. Kesimpulan yang dibuat oleh peneliti dapat berubah jika peneliti menemukan bukti-bukti baru pada saat melakukan penelitian di lapangan. Sehingga, peneliti memperoleh kesimpulan akhir yang lebih meyakinkan.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> I made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021), h 166.

<sup>86</sup> I made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant, 2021), h 167.

<sup>87</sup> I made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif teori, penerapan, dan Riset Nyata*, (Yogyakarta: Quadrant), 2021. h 168.

Dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian selama berlangsung yang disesuaikan dengan rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal dan akan berkembang setelah penelitian. Analisis data yang digunakan peneliti yang bersifat induktif berdasarkan data yang didapat selama dalam proses penelitian. Proses penelitian dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan tahapan-tahapan penelitian.

#### **G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dapat disusun sistematika pembahasan guna sebagai rancangan yang terdiri dari urutan penelitian. Adapun susunan dapat dibagi menjadi beberapa bab dan penjelasan pembahasan yang dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan : berisi tentang latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori dan sistematika pembahasan yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
2. Bab II Landasan teori: berisi pembahasan dan uraian tentang teori-teori yang mendukung berdasarkan masalah yang diangkat yaitu Strategi Kepemimpinan, kepemimpinan kepala Madrasah, dan peningkatan kinerja guru.
3. Bab III Metodologi Penelitian: berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, informan penelitian, lokasi penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
4. Bab IV Hasil Penelitian dan pembahasan : berisi tentang data temuan dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian yang terdapat pada deskripsi profil responden, hasil wawancara, hasil observasi dan melakukan analisis data berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
5. Bab V Kesimpulan, berisi tentang penutup dari hasil penelitian dan saran disusun berdasarkan tujuan penelitian. Didalamnya terdapat masukkan membangun dan mempermudah hasil penelitian yaitu tentang strategi

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Temuan Umum Penelitian

##### 1. Madrasah Ibtidaiyah Alkhairaat Mogolaing

Madrasah Ibtidaiyah Alkhairaat Mogolaing merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berbasis Islam swasta tingkat dasar yang berada di wilayah kelurahan Mogolaing kecamatan Kotamobagu Barat, Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara.

Latar belakang berdirinya MI Alkhairaat Mogolaing yaitu Berdiri pada tahun 1994 tanggal 1 Juni 1994. Mendapatkan izin operasional persetujuan pendirian Madrasah Ibtidaiyah Swasta dari Kantor Departemen Agama Kabupaten Bolaang Mongondow pada tanggal 1 September 1998.

Kepala Madrasah pertama menjabat yaitu Ustadz Mushahib Lakoda dari tahun 1994 s/d 1999. Kepala Madrasah kedua yaitu Dj. Mantang tahun 2000. Kepala Madrasah ketiga yaitu Muh. Sidiq Lapaga tahun 2001 s/d 2005. Kepala Madrasah keempat yaitu Wasia Pontoh tahun 2006. Selanjutnya Kepala Madrasah kelima yaitu Ulfa Aldjeredi, S.Ag. M.Pd dari tahun 2007 s/d 2011 di lingkungan Kementerian Agama Bolaang Mongondow dan Kemudian di tahun 2012 sampai dengan sekarang di Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu.

##### 1. Nama Lembaga

Lembaga ini bernama Madrasah Ibtidaiyah Swasta Alkhairaat Mogolaing

##### 2. Alamat Madrasah

MIS Alkhairaat Mogolaing beralamat di Jalan Fajar Bulawan No.01 Kelurahan Mogolaing Kecamatan Kotamobagu Barat, Kota Kotamobagu, Provinsi Sulawesi Utara. Kode Post: 95716, Email: [alkhairaat.mogolaing@yahoo.co.id](mailto:alkhairaat.mogolaing@yahoo.co.id)

Titik Koordinat: Latitude (Lintang) = 0.73281 dan Longitude (Bujur) = 12.430.695

##### 3. Status dan Nomor Statistik Madrasah (NSM) / Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)

Statusnya adalah MI Swasta yang terakreditasi “A” pada tanggal 8 Desember 2021 dengan Nomor SK Akreditasi: 1346/BAN-SM/SK/2021

NSM: 111271740003 dan NPSN: 60723371

4. Tahun Pendirian

MIS Alkhairaat Mogolaing didirikan pada tahun 1994 dengan Nomor dan Tanggal SK Pendirian: 3/YPIA/VI/1994 tanggal: 01/06/1994. Dan dengan Akta Notaris 01A Farid, SH tanggal 01 Mei 2009 dan Pengesahan Akta Notaris Organisasi Penyelenggara Nomor: AHU-7889.AH.01.04. Tahun 2011 Tanggal 25 November 2011

5. Izin Operasional

Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara Nomor 84 Tahun 2021 tentang Penetapan Izin Operasional Pendirian Madrasah Ibtidaiyah Alkhairaat Mogolaing Kota Kotamobagu pada tanggal 14 April 2021

6. Letak Geografis

- Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Gogagoman Kota Kotamobagu
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Sinindian Kota Kotamobagu
- Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Biga Kota Kotamobagu
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Motoboi Kecil Kota Kotamobagu

7. Tanah dan Bangunan

- Luas Tanah = 3252 m<sup>2</sup>
- Luas Bangunan = 550 m<sup>2</sup>
- Jenis Bantuan = Hibah

8. Visi Madrasah

“Terwujudnya peserta didik yang tekun beribadah, berakhlak kulkarimah, berbudaya lingkungan dan hidup bersih serta berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi”.



## 9. Misi Madrasah

Mengacu pada Visi Madrasah diatas yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari Al-Qur'an dan menjalankan ajaran agama Islam.
- b. Menanamkan aqidah melalui pengamalan ajaran agama islam.
- c. Mengintegrasikan pendidikan budi pekerti ke semua mata pelajaran.
- d. Mewujudkan lingkungan sekolah yang religius dan ramah lingkungan.
- e. Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga sekolah dan lingkungannya.
- f. Menjaga dan melestarikan budaya yang sesuai dengan ajaran islam dan daerah setempat.
- g. Menjadikan lingkungan madrasah yang bersih indah sebagai sumber belajar
- h. Mewujudkan sekolah hijau (*Green School*).
- i. Menyelenggarakan pembelajaran yang inovatif dan berwawasan teknologi.

## 10. Tujuan Madrasah

Tujuan yang ingin dicapai oleh MIS Alkhairaat Mogolaing Kecamatan Kotamobagu Barat Kota Kotamobagu adalah sebagai berikut:

1. Memberikan bekal kemampuan dasar “Baca, Tulis, Hitung” pengetahuan dan keterampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa, memberikan kemampuan dasar tentang pengetahuan Agama Islam dan pengalamannya sesuai dengan tingkat perkembangan, serta mempersiapkan mereka mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya.
2. Sehat jasmani dan rohani.
3. Mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayaannya.
4. Siswa kreatif, terampil dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.
5. Meningkatkan kemampuan siswa dalam Olimpiade Matematika dan IPA.
6. Meningkatkan kegiatan ekstrakurikuler yang efektif, efisien, dan berbudaya guna untuk menumbuh kembangkan potensi siswa.

7. Terwujudnya lingkungan sekolah yang bersih, nyaman, dan aman untuk belajar.
8. Meningkatkan tingkat profesionalisme guru sesuai dengan potensi yang dimiliki.
9. Siswa lulusan Madrasah Ibtidaiyah harus selesai membaca Al-Qur'an Iqro I s/d VI.

Tabel 2. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan MI Al-Khairaat Mogolaing

No	Nama / NIP	L/P	Tempat / Tanggal Lahir	Status Pegawai	Pend. Terakhir	Mulai Mengabdi
1	Ulfa Aldjeredi, S.Ag M.Pd NIP. 19700329 199703 2 002	P	Bunia, 29-03-1970	PNS	S2	01/01/2006
2	Meity Danta, S.PdI M.Pd Nip. 19690510 200003 2 003	P	Lolan, 10-05-1969	PNS	S2	01/03/2001
3	Detta Adjami, S.Pd Nip. 19790808 200312 2 004	P	KTG, 08-08-1979	PNS	S1	01/03/2011
4	Hj. Samsia Manoppo, S.Ag M.Pd Nip. 19680311 200501 2 003	P	Bolmong, 11-03-1968	PNS	S2	05/01/2013
5	Nur Hamdalah, S.PdI Nip. 19730428 200710 2 005	P	Jepara, 28-04-1973	PNS	S1	01/01/2009
6	Munsina Mokoginta, S.Pd NIP. 19730409 200604 2 009	P	Bilalang, 09 - 04 - 1973	PNS	S1	03/01/2016
7	Marwiyah Papatungan, S.Pd.I Nip. 19691216 199001 2 002	P	Tadoy, 16-12-1969	PNS	S1	03/01/2019
8	Asria Matara, S.PdI Nip. -	P	Mogolaing, 24-08-1967	NON PNS	S1	07/01/1992
9	Silmawaty Marwan, S.PdI Nip. -	P	Doloduo, 07-02-1986	NON PNS	S1	07/01/2013
10	Mas'ad Muhsin, S.Ag Nip. -	P	Tafamutu, 13-02-1976	NON PNS	S1	07/01/2010
11	Nurhaedah, S.PdI Nip. -	P	Bontomanai, 02-11- 1981	NON PNS	S1	07/01/2012
12	Wulandari Sugijanto, S.Pd.I Nip. -	P	Gogagoman, 26-11-1992	NON PNS	S1	07/01/2015
13	Amalia Tombinawa, S.Pd Nip. -	P	Bunia, 25-09-1995	NON PNS	S1	09/01/2017
14	Kurniawati M. Tayib, S.Pd Nip. -	P	Doloduo, 25-01-1988	NON PNS	S1	07/01/2014
15	Sitti Zulfadliyansi, S.Pd	P	Kotamobagu, 10-10-1995	NON PNS	S1	10/01/2017

	Nip. -					
16	Dewi Suciati Ikhwaningrum, S.Pd	P	Kotamobagu, 08-02-1996	NON PNS	S1	07/01/2018
	Nip. -					
17	Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd	P	Molinow, 06-08-1995	NON PNS	S1	03/01/2019
	Nip. -					
18	Nur Annisa Agansi, S.Pd	P	Kotamobagu, 29-10-1996	NON PNS	S1	03/01/2019
	Nip. -					
19	Yunita Konsa, S.Pd	P	Solog, 11 - 11 - 1989	NON PNS	S1	15/7/2019
	Nip. -					
20	Sirti Hardiyanti Abasi, S.Pd	P	Kotamobagu, 24-06-1995	NON PNS	S1	15/7/2019
	Nip. -					
21	Fadjrin Laiya, S.Pd	L	Gorontalo, 24-06-1991	NON PNS	S1	15/7/2019
	Nip. -					
22	Puri Khoirunas, S.Pd	P	Kotamobagu, 17-03-1997	NON PNS	S1	01/01/2020
	Nip. -					
23	Cendy Aisya Ginoga, S.Pd	P	Kotamobagu, 20-01-1998	NON PNS	S1	13/07/2020
	Nip. -					
24	Refina Dilasani, S.Pd	P	Sidoarjo, 24-05-1998	NON PNS	S1	13/07/2020
	Nip. -					
25	Abdul Rahman Modamba, S.Pd	L	Gogagoman, 23-10-1996	NON PNS	S1	04/01/2021
	Nip. -					
26	Ayu Prastika Sari Makalalag, S.Pd	P	Matali, 13-01-1998	NON PNS	S1	04/01/2021
	Nip. -					
27	Vrista Revanda Mokoginta, S.Pd	P	Kotamobagu, 23-07-1995	NON PNS	S1	04/01/2021
	Nip. -					
28	Deden Afandi Sumianto, SH	L	Mogolaing, 10-03-1998	NON PNS	S1	04/01/2022
	Nip. -					
29	Megawati Korompot, S.Pd	P	Mongkonai, 18-07-1998	NON PNS	S1	01/07/2021
	Nip. -					
30	Yunita Potabuga, S.Pd	P	Kotamobagu, 14-09-1989	NON PNS	S1	01/07/2022
31	Siti Nurcahyanita Hanafi, S.Pd	P	Gorontalo, 15-11-1999	NON PNS	S1	01/07/2022
32	Anhard Altaf Cahyono, S.Pd	L	Kotamobagu, 24-10-1997	NON PNS	S1	01/07/2022
33	Buhari Muslim Manangin, S.Pd	L	Bilalang, 03-02-1998	NON PNS	S1	01/07/2022
	Nip. -					
34	Yulianti Papatungan	P	Mongkonai, 12-07-1993	NON PNS	MAN	07/01/2012
	Nip. -					
35	Santi Indah Sari Djaman, S.Kom	P	Kotamobagu, 18-04-1996	NON PNS	S1	19/08/2019
	Nip. -					
36	Sriwaty Jusuf	P	Manado, 16-08-1975	NON PNS	SMA	07/01/2013

	Nip. -					
37	Ns. Winarsi Damopolii, S.Kep	P	Kotamobagu, 01-09-1992	NON PNS	S1	04/01/2022
	Nip. -					
38	Iyana Mokoagow	P	Bilalang, 21-08-1975	NON PNS	SMA	01/01/2017
39	Susanto Palungan	L	Kotamobagu, 26-06-1981	NON PNS	SMA	01/12/2022
40	Muhammad Gufron	L	Ternate, 17-07-2004	NON PNS	MAN	12/07/2022

*Sumber Data:* (MI Al-Khairaat Mogolaing Kotamobagu Tahun 2023)

Tabel 3. Data Siswa dan Rombongan belajar Mi Al-Khairaat Mogolaing

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Ket
1	Kelas I Umar Bin Khattab	21	21	42	
2	Kelas I Ustman Bin Affan	17	23	40	
3	Kelas II Bilal Bin Rabbah	21	19	40	
4	Kelas II Ali Bin Abi Thalib	21	22	43	
5	Kelas II Safa dan Marwah	25	17	42	
6	Kelas II Sitti Masyitah	13	17	30	
7	Kelas III Siti Khadijah	18	13	31	
8	Kelas III Siti Khumairah	18	24	42	
9	Kelas III Siti Aminah	12	14	26	
10	Kelas IV Siti Fatimah	22	18	40	
11	Kelas IV Abu Bakar As-Shidiq	21	18	39	
12	Kelas V Siti Aisyah	21	20	41	
13	Kelas V Siti Maryam	22	17	39	
14	Kelas VI Az-Zahroh	15	21	36	
15	Kelas VI As-Syfah	20	16	36	
	<b>JUMLAH</b>	<b>287</b>	<b>280</b>	<b>567</b>	

*Sumber Data:* (MI Al-Khairaat Mogolaing Kotamobagu Tahun 2023)

## 11. Fasilitas Madrasah

Fasilitas Madrasah yang ada di MI Al-Khairaat Mogolaing ini merupakan sarana dan prasana yang ada di Madrasah saat ini yang merupakan penunjang dalam kegiatan madrasah dapat menjalankan proses pembelajaran dan aktifitas Madrasah yang terdiri dari sebagai berikut:

- a. Ruang Kantor/Ruang Kepala Madrasah : 1
- b. Ruang belajar : 15
- c. Ruang guru : -

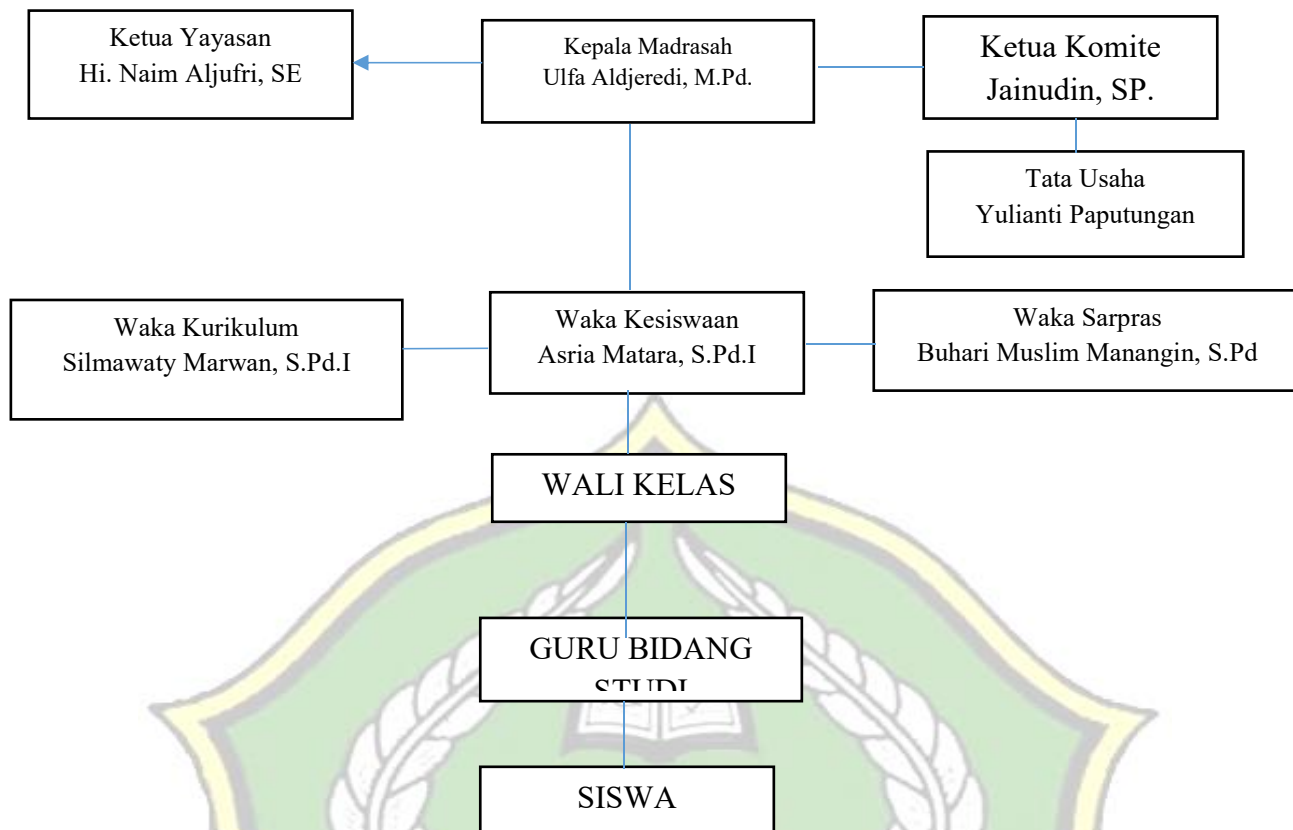
- d. Ruang perpustakaan : 1
- e. Ruang laboratorium : -
- f. Ruang komputer : -
- g. Ruang serba guna / aula : -
- h. Ruang UKS : 1
- i. Mushollah : 1
- j. Gudang : 1
- k. Kantin Madrasah : 1
- l. WC Siswa : 7
- m. WC Guru : 1

Tabel 4. Keadaan Tenaga Pendidik, Tenaga Kebersihan dan Satpam

NO	URAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	GURU ASN	-	7	7
2	GURU NON ASN	5	21	26
3	Tenaga Kependidikan/TU	-	3	3
4	Tenaga Kebersihan	1	1	2
5	Tenaga UKS	-	1	1
6	Satpam	1	-	1
	JUMLAH	7	33	40

Sumber Data: (MI Al-Khairaat Mogolaing Kotamobagu Tahun 2023)

Gambar 2. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat



## 2. Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu

### 1. Sejarah Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu berdiri sejak bulan Juli tahun 1998 dibawah binaan Kementerian Agama kota kotamobagu, sebagai lembaga pendidikan yang telah berpengalaman selama lebih dari dua dekade, Mis Baitul Makmur Kotamobagu telah tercatat banyak mencetak prestasi gemilang baik di bidang akademik maupun non-akademik.

Ide berdirinya madrasah ini berasal dari keinginan Yayasan Ibnu Sabil Kotamobagu yang menjadi inspirator pertama yang memberikan dorongan kepada putra-putri untuk merealisasikan cita-cita tersebut. Barulah pada tahun 1998 Mis Baitul Makmur dapat tersealisasi dan dibuka secara resmi oleh bapak Bupati Bolaang mongondow.

Kurikulum Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu sama dengan kurikulum sekolah dasar pada umumnya, hanya saja pada Madrasah Ibtidaiyah terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama islam. Selain

mengajarkan mata pelajaran pada umumnya Mis Baitul Makmur Kotamobagu juga ditambah dengan pelajaran Al-Quran Hadist, Aqidah Akhlak, Fiqih, Sejarah Kebudayaan Islam, dan Bahasa Arab.

## 2. Identitas Madrasah

- NSM : 11271740001 / 60729536
- Status : Swasta
- Akreditasi : A
- Gedung Madrasah : Permanen
- Alamat : Jl. Jendral Ahmad Yani No. 10 Kotamobagu 95711 kelurahan Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Barat Kota Kotamobagu Provinsi Sulawesi Utara
- Telepon : (0434) 21990
- Titik Koordinat :
  - latitude: 0.7421194 N
  - Longitude : 124.309358 E

## 3. Visi Madrasah dan Misi Madrasah

- Visi Madrasah

***(Terbina dalam Akhlakul Karimah Terdapan dalam Prestasi)***

- Misi Madrasah

1. Menanamkan Keyakinan / Aqidah melalui pengamalan ajaran agama.
2. mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan.
3. mengembangkan pengetahuan dibidang iptek, bahasa, olahraga dan seni budaya sesuai dengan bakat, minat dan potensi siwa.
4. Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga sekolah dan lingkungan.

## 4. Program Unggulan

Di Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu sejak berdirinya Madrasah ini melalui beberapa proses perkembangannya, setelah menalami peningkatan yang cukup baik kemudian madrasah menawarkan berbagai macam kegiatan ekstrakurikuler yang bisa membantu siswa mengembangkan potensi mereka. Di antaranya:

- Hifdzil Qur'an

- Sholat Dhuha
- Karate
- Silat
- Pramuka
- Kesenian
- Bimbel matematika, IPA dan Bahasa Inggris

Tabel 5. Daftar Guru dan tenaga Pendidik Mis Baitul Makmur Kotamobagu.

No	Nama	Jabatan	keterangan
1	Drs. Arkam Lahiya, M.Pd.	ASN	
2	Hadidjah Mamonto, S.Pd.I	ASN	
3	Rasuati Mokoginta, S.Pd.	ASN	
4	Mabrotul Khasanah, S.Ag.	ASN	
5	Nasria Mokoginta, S.Pd.	ASN	
6	Zaenal, S.Pd.	ASN	
7	Siti Djukhaerah Raupu, S.Ag.	GTT	
8	Hatna Mamonto, S.Ag.	GTT	
9	Nia Daniaty Sutrisno, S.Pd.	GTT	
10	Sri Wahyoeni Soediby, S.Pd	GTT	
11	Wanda Mokoginta, S.Pd.I.	GTT	
12	Sakina Fitriani Hilly, S.Pd	GTT	
13	Dela Vasriani Paputungan, S.Pd	GTT	
14	Futri Hardiyanti Mokoginta, S.Pd	GTT	
15	Tri Oyan Mokambu, S.Pd.	GTT	
16	Cindy Tompig, S.Pd.	GTT	
17	Resti Mamonto, S.Pd.	GTT	
18	Dhisa Meilariska Van Gobel, S.Pd.	GTT	
19	Meiske Turangan	GTT	
20	Ayu Amelia Dunggio, S.Pd	GTT	
21	Juita Anggol, S.Pd.	GTT	
22	Vinda Nugrawati Mamonto, S.Pd	GTT	
23	Ilham Mujafar Lobud, S.Hi.	GTT	
24	Novianti Gugul, S.Pd.	GTT	
25	Dinda Fauzia Atilu, S.Pd.	GTT	
26	Fernandito Mokodompit, S.Pd.	GTT	
27	Siti Hadija Mokoagow, S.Pd.	GTT	
28	Febrianti Manangin, S.Pd.	GTT	
29	Muhmad Firasat Rohim, S.Pd.	GTT	
30	Faradita Palilsti, S.Pd.	GTT	
31	Vilga Christy Pasi, S.Pd.	GTT	



32	Gita Monalisa Potabuga, S.Pd	GTT	
33	Hj. Suarni Ayub, S.Pd.I	GTT	
34	Mia Wahyumiati Papene, S.Pd.	GTT	
35	Pardinata Mokodompit, S.Pd	GTT	
36	Moh. Rafit Massi, S.Pd.	GTT	
37	Erman Harri Rustaman Bonok, S.Pd.	GTT	
38	Indah Wardati Lahiya, S.Pd	GTT	
39	Ika Irawati Pontoh, S.Pd.	GTT	
40	Hilda Mamonto, S.Pd	GTT	
41	Niswati Asiari	GTT	
42	Dicky Galang	SATPAM	

*Sumber Data* : (Mis Baitul Makmur Kotamobagu Tahun 2023)

Tabel 6. Data kelas dan siswa Mis Baitul Makmur Kotamobagu.

NO	NAMA KELAS	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH	ket
1	I Fatimah	20	17	37	
2	I Humairah	20	17	37	
3	II Siti Hajar	13	23	36	
4	II Sumayyah	16	21	37	
5	III Aisyah	22	15	37	
6	III Aminah	18	17	35	
7	IV Siti Masytah	18	21	39	
8	IV Siti Rahmah	23	13	36	
9	V Abu Bakar	19	10	29	
10	V Umi Kalsum	16	13	29	
11	VI Adawiyah	13	9	22	
12	VI Ashabul Kahfi	11	12	23	
Jumlah		209	188	397	

*Sumber Data* : (Mis Baitul Makmur Kotamobagu Tahun 2023)

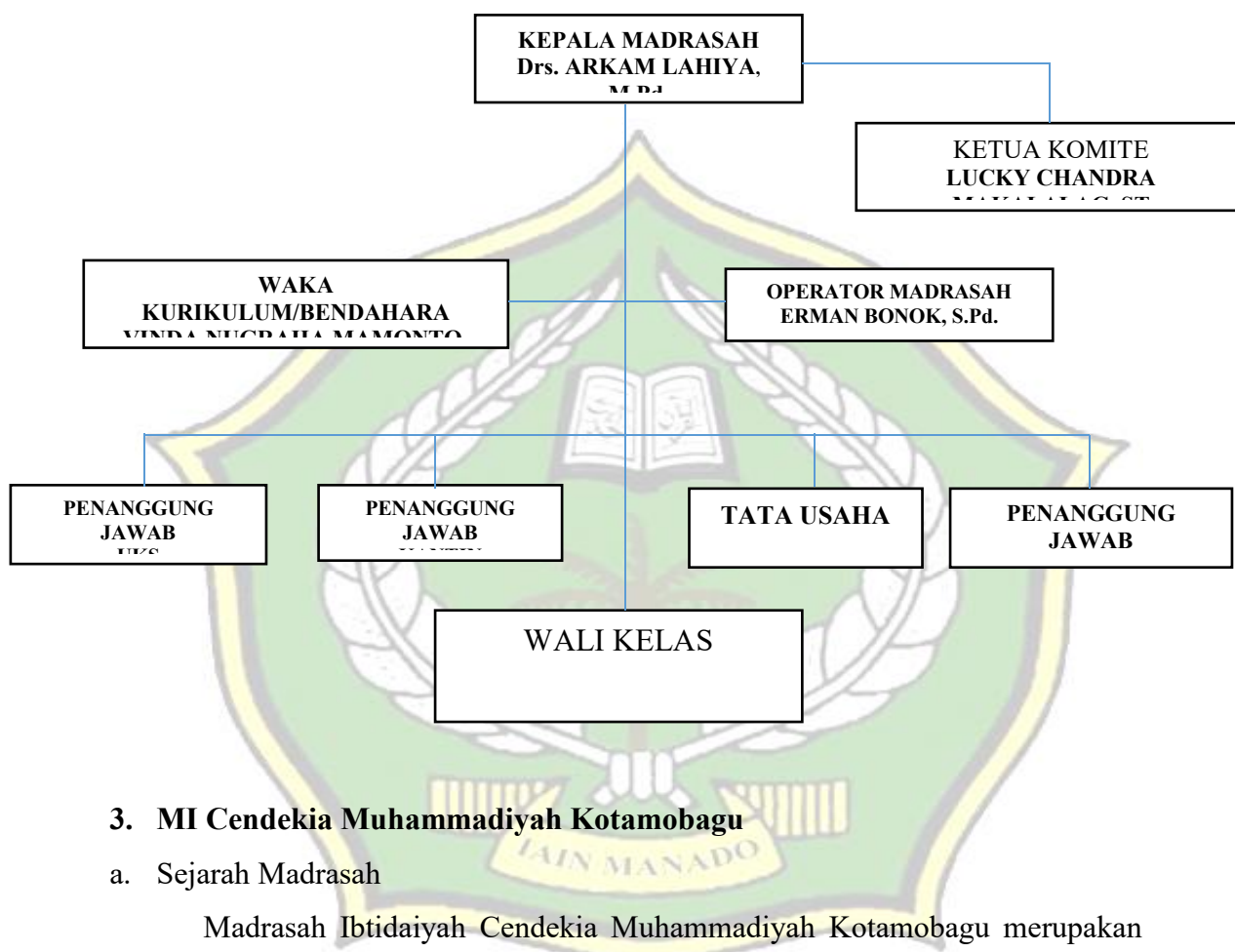
Tabel 7. Data Keadaan Tenaga Pendidik, Tenaga Kebersihan dan Satpam.

NO	URAIAN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	GURU ASN	2	4	6
2	GURU NON ASN	6	24	30
3	Tenaga Kependidikan/TU	-	4	4

4	Tenaga Kebersihan	1	1	2
5	Tenaga UKS	-	1	1
6	Satpam	1	-	1
JUMLAH		10	34	44

Sumber Data : (Mis Baitul Makmur Kotamobagu Tahun 2023)

Gambar 3. Struktur Organisasi MIS Baitul Makmur Kotamobagu.



### 3. MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu

#### a. Sejarah Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu merupakan salah satu Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang berada di Kota Kotamobagu yang berada di kelurahan Matali. Madrasah Ibtidaiyah ini berdiri sejak tahun 2009, awal terbentuknya Madrasah ini berawal dari kegiatan Kajian rutin yang biasa dilakukan oleh PDM kota Kotamobagu yang terpikirkan untuk membangun sebuah tingkat Madrasah Ibtidaiyah ditahun 2009.

Sejak dibentuk Kepala Madrasah yaitu Ustad Faizin Soleh, S.Pd.I dari tahun 2009 sampai dengan sekarang, sejak awal proses pembelajaran Madrasah ini awalnya meminjam gedung SMK Muhammadiyah yang berada di kelurahan

Gogagoman, berjalan selama 3 tahun kemudian ditahun 2012 Madrasah ini memiliki gedung sendiri yang berlokasi di kelurahan Matali yang saat ini sudah menjadi tempat proses pembelajaran berlangsung.

b. Identitas lembaga

1. Nama Madrasah : **MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu**
2. Nomor Statistik : 111271740005
3. Npsn : 60723373
4. Status Madrasah : Swasta
5. Waktu belajar : Pagi
6. Nomor telepon : -
7. Kode stalker : -
8. Npwp : 00.39.377.9-824.000

c. Data Pemimpin

1. Nama lengkap : Faizin Saleh, S.Pd.I
2. Jenis kelamin : Laki-laki
3. Status kepegawaian : Non PNS
4. Nip : -
5. Pendidikan : S1
6. Nomor Handphone : 085757388190
7. Status Sertifikasi : Sudah Sertifikasi

d. Alamat Lembaga

1. Jalan : Teuku Umar no.56
2. Provinsi : Sulawesi Utara
3. Kabupaten/Kota : Kota Kotamobagu
4. Kecamatan : Kotamobagu Timur
5. Desa/Kelurahan : Matali
6. Kode Pos : 95718
7. Titik Koordinat : a. Latitude : 0.720972 b. Longitude : 124.316796

e. Website dan email

1. Website : -
2. Email : micendekiamuhammadiyah@gmail.com

f. Informasi Dokumen dan Perizinan

1. Tahun berdiri : 2009
2. Nomor & tgl SK Pendirian : Kd.23.1/4/PP.00/2678/2009,01/07/2009
3. Nomor & tgl Sk ijin operasional :  
Kd.23.10/2/SK/PP.00.4/1985/2012,01/07/2009
4. Status dan Tahun Akreditasi : Sudah Akreditasi, Tahun 2016
5. No SK Akreditas : Menunggu Hasil

g. Tanah dan Bangunan

1. Luas Tanah : 1216 m<sup>2</sup>
2. Luas bangunan : 240 m<sup>2</sup>
3. Jenis bantuan :

Tabel 8. Data keberadaan guru Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.

No.	Nama / NIP	L/P	Tempat / Tanggal Lahir	Pangkat / Gol.	Status Pegawai	Pend. Terakhir
1	Faizin Saleh,S.Pd.I	P	Lamongan, 20/06/1968	-	Non PNS	S 1
	NIP,-					
2	Rukmini W.Tampoy,S.Pd	P	Poyowa kecil, 28/12/1982	Pengatur tkt I/III.D	PNS Kemenag	S 1
	NIP, 198212282006042025					
3	Widuri Kusparyati HK,S.Ag	P	Kalisari, 22/01/1977	Penata/III.C	PNS Kemenag	S 1
	NIP, 197701222009012005					
4	Masrawaty Mahmud,S.Pd	P	Tualango, 07/07/1981	Penata Muda Tkt I/III.B	PNS Kemenag	S 1
	NIP, 198107072006042025					
5	Fitria Syahra Ginoga,S.Pd.I	L	Otam, 14/07/1980	Pengatur/II.D	PNS Kemenag	S 1
	NIP, 198007142006042024					
6	Muh.Idrus,S.Pd	P	Mare, 08/12/1966	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					
7	Nikmatul Khoiroh,S.Ag	P	Lamongan, 28/10/1978	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					
8	Eka Putra Ginoga,S.Pd.I	L	Kotobangon, 26/09/1989	-	Non PNS	S 1
	NIP,					
9	Slamet Haryono Hatam,S.Pd	L	Ktg, 20/04/1980	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					
10	Istiana Domu,S.Pd	P	Tabang, 15/07/1985	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					

11	Munifa Masuara,S.Pd	L	Saleo, 30-07-1996	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					
12	Alhidir A Manangin,S.Ag	P	Bilalang, 06/07/1990	-	Non PNS	S 1
	NIP, -					
13	Yurischa A Ahmad,S.Pd	P	Kotamobagu,19/12/1999	-	Non PNS	S1
	Nip.-					
14	Rini Paputungan,SE	L	Mongkonai, 14/11/1990	-	Non PNS	S 1
	NIP-					
15	Tirsani Mundok	P	Kotamobagu, 07/03/1992	-	Non PNS	SMA
	NIP-					

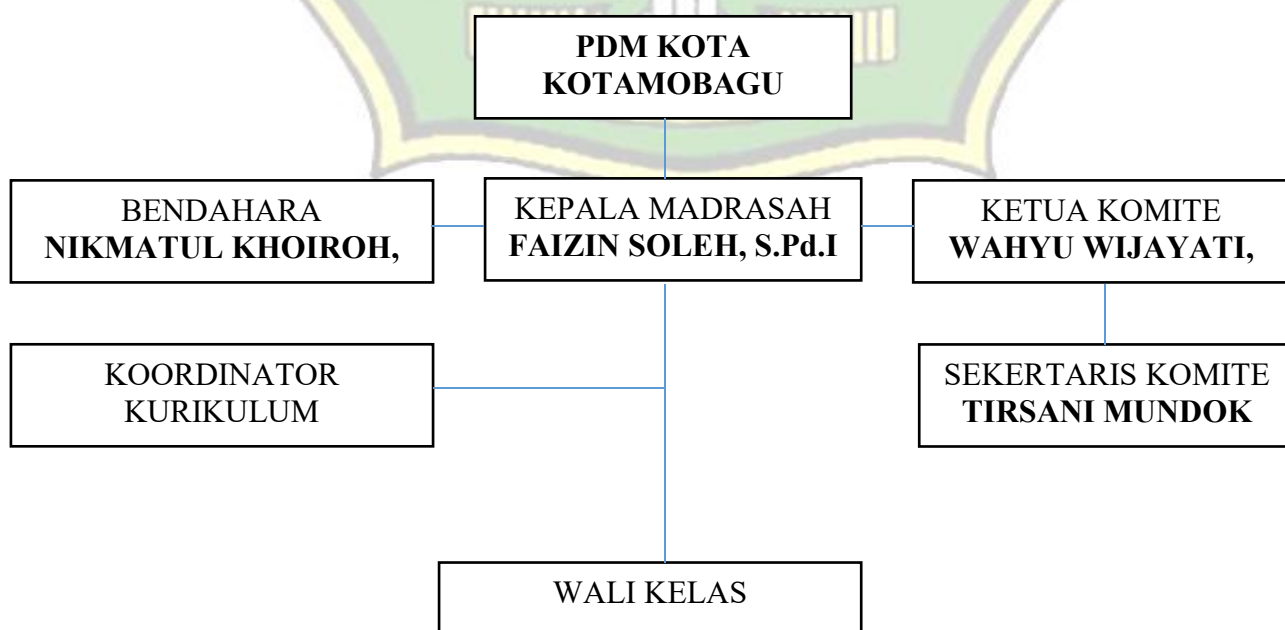
Sumber Data: (Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu Tahun 2023)

Tabel 9. Iktisar Data Siswa Aktif Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.

No	nama kelas	Peserta Didik			Jumlah Rombel	keterangan
		L	P	Jumlah		
1	Kelas I	28	14	42	2	
2	Kelas II	19	17	36	2	
3	Kelas III	11	12	23	1	
4	Kelas IV	17	6	23	1	
5	Kelas V	15	12	27	1	
6	Kelas VI	10	9	19	1	
	jumlah	100	70	170	8	

Sumber Data: (Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu Tahun 2023)

Gambar 4. Struktur Organisasi MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu.



## **B. Temuan Hasil Penelitian**

### **1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.**

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu ditemukan bahwa pihak kepala madrasah sangat mendukung dan berupaya dalam meningkatkan kinerja guru dan begitu juga dengan para guru-guru sangat antusias dalam menerima setiap arahan kepala madrasah demi peningkatan kinerja untuk kemajuan Madrasah. Berbagai temuan secara langsung dilapangan dari hasil penelitian yang didapat dalam bentuk observasi, wawancara serta dokumentasi yang berkaitan dengan bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah ibtidaiyah swasta di kotamobagu.

Dari data hasil wawancara terdiri dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta dan Guru-guru sebagai partisipan yang terdiri dari 3 Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, dalam penelitian ini banyak hal yang berkaitan dengan Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kineja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu. Untuk dapat memperjelas hasil penelitian dan mendeskripsikan penelitian ini maka peneliti membagi menjadi beberapa bagian penting yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu sebagai berikut: 1) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pembinaan kinerja guru, 2) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengawasan terhadap kinerja guru, 3) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam memberikan Motivasi kinerja guru, 4) Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru; 6) Faktor pendukung dan faktor penghambat Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif tentang pelaksanaan strategi kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, hambatan dalam melaksanakan strategi kepemimpinan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, dan upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam mengatasi kendala yang dihadapi dalam membangun mutu madrasah dan berdaya saing melalui Strategi

Kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru. Data dalam penelitian ini merupakan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, serta guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu. Selain itu, untuk memperoleh dan melengkapi hasil penelitian ada juga berbagai gambaran tentang sasaran penelitian, juga dilakukan pengamatan secara langsung dan memanfaatkan hasil dokumentasi berupa dokumen-dokumen penting yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

a. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pembinaan kinerja guru.

Hasil penelitian berdasarkan wawancara menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah melakukan kegiatan pembinaan kepada guru dalam bentuk intruksi untuk mengikutsertakan guru dalam pelatihan atau seminar dan mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini telah terlaksana secara baik karena program pelatihan diikutsertakan dalam kegiatan di luar madrasah dan sudah ada beberapa guru yang diikutkan sesuai utusan dari kementerian agama maupun dari utusan Madrasah atau yayasan. Bahkan ada juga Madrasah dengan sendirinya mengadakan seminar atau pelatihan dan lainnya di Madrasah secara mandiri direncanakan dengan menghadiri narasumber dari luar madrasah.

Dalam Kepemimpinan Situasional Tipe kepemimpinan ini sangat relevan dengan konteks era milenial, sebab tipe pemimpin akan berusaha beradaptasi dan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang berlaku dan bersifat fleksibel. Dengan demikian tipe pemimpin ini pemimpin harus aspiratif dan akomodatif terhadap lingkungan kerja dan organisasinya, sebab kata kunci dari tipe kepemimpinan ini hanya terletak pada perilaku pemimpin dan bawahannya.<sup>88</sup>

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Strategi merupakan rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber

---

<sup>88</sup> Istikomah dan Budi Haryanto, *Manajemen dan Kepemimpinan pendidikan Islam*, (Sidoarjo, Penerbit Nizamia Learning Center, 2021), h 86.

daya dan aktivitas lain untuk menanggapi lingkungan dan membantu organisasi mencapai sasarannya.<sup>89</sup>

Hal ini di ungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu memberikan penjelasan sebagai berikut:

Madrasah saat ini selalu mengalami peningkatan yang cukup baik. Berbicara mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam kementerian agama ada yang di kenal dengan 5 budaya kerja yaitu Integritas, Profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Dari lima budaya kerja inilah yang menjadi pegangan kepala madrasah dalam membina setiap guru-guru di madrasah, kemudian melakukan pengawasan ketika guru melakukan kesalahan dalam proses pembelajaran maupun dalam bentuk administrasi madrasah maka sebagai kepala madrasah melakukan teguran sebanyak tiga kali secara lisan, kemudian ketika guru tersebut masih melakukan kesalahan maka diberikan teguran berupa surat dari kementerian agama jika guru tersebut ASN dalam hal ini kemenag kotamobagu dan jika guru tersebut Guru tidak tetap yayasan atau honorer maka akan diserahkan kepihak yayasan, yang terpenting adalah kepala madrasah melakukan dengan penuh tanggung jawab, evaluasi, penilaian dan tindakan kinerja dengan hal tersebut maka dapat meningkatkan kinerja guru dengan maksimal dan penuh tanggung jawab.<sup>90</sup>

Hal ini sejalan dengan penjelasan dari kepala madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah yang mengatakan bahwa:

Kepemimpinan kepala Madrasah sangat berperan penting dalam kemajuan Madrasah pada umumnya, kepemimpinan harus didasarkan pada kedisiplinan, tanggung jawab dan keteladanan serta selalu memberikan dorongan kearah pada perubahan yang lebih baik dan merangkul semua pihak-pihak yang berhubungan dengan madrasah<sup>91</sup>.

Berdasarkan penjelasan tentang kepemimpinan, dalam kementerian agama selalu berpegangan pada Lima budaya kerja dalam yaitu sebagai berikut:

Pertama Integritas yaitu Keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar. Adapun indikasi dari Integritas yaitu:

- a. Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar

---

<sup>89</sup> Muhadjir Anwar, *Manajemen Stategik Daya Saing dan Globalisasi*, (Banyumas, Penerbit Sasanti Institute, 2020), h 65.

<sup>90</sup> Hasil wawancara dengan Drs Arkam Lahiya M.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makkmur Kotamobagu pada tanggal 5 Januari 2023.

<sup>91</sup> Hasil Wawancara dengan Faizin Sholeh, S.Pd.I Kepala Madrasah MI Cendeki Muhammadiyah pada tanggal 5 Januari 2023



- b. Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi
- c. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku
- d. Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi

Kedua Profesionalitas merupakan Bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Adapun indikasi dari Profesional yaitu :

- a. Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan
- b. Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja
- c. Melakukan pekerjaan secara terukur
- d. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
- e. Menerima reward and punishment sesuai dengan ketentuan.

Ketiga Inovasi yaitu Menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. Adapun indikasi dari Inovasi yaitu :

- a. Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan
- b. Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif
- c. Meningkatkan kompetensi dan kapasitas pribadi
- d. Berani mengambil terobosan dan solusi dalam memecahkan masalah
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien

Yang keempat Tanggung Jawab yaitu Bekerja secara tuntas dan konsekuen. Adapun indikasi dari tanggung jawab yaitu :

- a. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu
- b. Berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan
- c. Mengatasi masalah dengan segera
- d. Komitmen dengan tugas yang diberikan

Dan yang kelima Keteladanan yaitu Menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Adapun indikasi dari keteladanan yaitu :

- a. Berakhlak terpuji

- b. Memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil
- c. Membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan dan teman sejawat
- d. Melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri.<sup>92</sup>

Dari penjelasan Kepala Madrasah diatas peneliti dapat memahami bahwa kepala madrasah sudah sangat baik dalam memimpin dengan selalu mengutamakan pembinaan kepada setiap guru-guru demi terciptanya kinerja guru yang baik. Dengan penerapan pembinaan yang maksimal dari Setiap kepala madrasah maka diharapkan kinerja guru makin meningkat dengan baik sesuai dengan aturan dan arahan kepala madrasah.

Pemimpin hadir untuk menggerakkan para pengikut agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki pemimpin. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arah, pemberian perintah, pemberian motivasi dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung dari kemampuannya untuk membangun orang-orang di sekitarnya, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.<sup>93</sup>

Dapat dipahami bahwa berdasarkan pembinaan kepala madrasah yang berpegang pada kepemimpinan yang baik akan dapat menjadikan kinerja guru yang lebih maksimal, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairat berpendapat bahwa:

Sebagai Pemimpin upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan pembinaan serta mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang dunia pendidikan dan pengajaran, yaitu berupa mengikuti seminar atau workshop.<sup>94</sup>

Hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala Madrasah MI Baitul Makmur Kotamobagu yang mengatakan bahwa:

---

<sup>92</sup> <https://www.mtsn2plk.sch.id/5-budaya-kerja-kementerian-agama> diakses pada tanggal 15 Februari 2023

<sup>93</sup> M Sobiry Sutikno., *Pemimpin dan Kepemimpinan tips Praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 5-6

<sup>94</sup> Hasil wawancara dengan kepala madrasah Ibtidaiyah Ulfa Aldjeredi, M.Pd pada tanggal 5 Januari 2023

Upaya kepala Madrasah dalam melakukan pembinaan untuk peningkatan kompetensi profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru.<sup>95</sup>

Dapat dipahami bahwa dengan penerapan kepala madrasah kepada guru-guru melalui pemberian kesempatan untuk melakukan kegiatan diluar madrasah maupun dalam madrasah dalam hal ini peningkatan kinerja guru yaitu melakukan kegiatan Pelatihan maupun seminar tentang keguruan maka dapat dikatakan bahwa kepala madrasah sangat peduli dengan kemajuan madrasah dan peningkatan kapasitas tenaga pendidik.

Kepala Madrasah juga sering dan selalu melakukan pembinaan kedisiplinan dengan menunjukkan sikap keteladanan sebagai contoh yang baik kepada setiap warga madrasah dengan datang tepat waktu ke Madrasah dan berpakaian rapi serta menggunakan waktu belajar secara efektif dan maksimal. Untuk pembinaan disiplin ini kepala madrasah selalu mengecek kehadiran guru baik saat datang tepat waktu guru dan saat proses pembelajaran berlangsung serta saat waktu pulang. Jika ditemukan ada guru yang tidak disiplin maka akan ada teguran dari kepala Madrasah secara lisan jika melakukan lagi hal yang sama maka sebagai ASN kementerian Agama akan dilaporkan ke kementerian dan yang honor akan diberikan sanksi oleh pihak yayasan.

Hasil Wawancara dengan guru MI Al-Khairat Mogolaing Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd. mengaktakan bahwa:

Kepemimpinan kepala MI Al-Khairat Mogolaing dalam membina kinerja guru sudah sangat baik hal ini dapat dibuktikan sikap kepala madrasah yang sangat bertanggung jawab, kemudian kepatuhan terhadap kebijakan kementerian Agama dan Pendidikan, komitmen terhadap setiap kebijakan yang telah disepakati dalam rapat setiap guru-guru di madrasah baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, hingga loyalitas kepada guru-guru yang ada di MI Al-Khairat dalam hal ini kepala madrasah selalu memberikan pembinaan yang sifatnya membangun Madrasah kearah yang lebih baik demi kemajuan Madrasah.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Hasil wawancara dengan kepala madrasah Ibtidaiyah Drs Arkam Lahira, M.Pd. pada tanggal 5 Januari 2023

<sup>96</sup> Hasil wawancara dengan guru MI Al-Khairat Mogolaing Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd. pada tanggal 5 Januari 2023

Sejalan dengan keterampilan pemimpin dalam hubungan antara personil di dalam organisasi, selalu dijumpai hubungan yang bersifat formal dan informal. Hubungan insani yang baik tidak dapat dipaksakan, tetapi harus timbul secara wajar. Inti dari hubungan-hubungan tersebut adalah rasa saling menghargai di antara personil. Seorang pemimpin harus selalu sanggup dan bersedia memaafkan. Dan yang paling utama adalah bagaimana mengubah anggota “*undemocratic*” agar sikap dan tingkah lakunya menjadi demokratis.<sup>97</sup>

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan guru MI Al-Khairat Mogolaing Silmawati marwan, S.Pd.I mengatakan bahwa:

Dalam hal pembinaan bagi guru-guru kepala madrasah selalu mengutamakan disiplin dalam hal perangkat pembelajaran dengan selalu menyampaikan kepada guru-guru madrasah untuk dalam tercapainya suatu pendidikan yang maju maka setiap guru harus mempersiapkan segala bentuk persiapan pembelajaran baik berupa program tahunan, program bulanan, menyiapkan silabus, RPP dan lain sebagainya sebagai penunjang dalam proses pembelajaran berlangsung serta melakukan menyusun perencanaan dalam peningkatan kinerja guru secara disiplin, agar menjadi teladan bagi seluruh warga madrasah.<sup>98</sup>

Kepemimpinan Kepala madrasah saat ini sangat mengedepankan disiplin yang sangat tinggi sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan kepemimpinan kepala madrasah saat ini sehingga mempengaruhi kinerja guru semakin meningkat dan tertata dengan baik, sekolah sudah mengalami peningkatan dan terorganisir, artinya setiap tahun madrasah mulai ada perubahan, karena kepala madrasah selalu mengutamakan kedisiplinan kepada guru-guru hampir setiap rapat baik rapat madrasah maupun rapat dengan guru-guru, kepala madrasah selalu menekankan pada kedisiplinan terutama dalam perlengkapan administrasi pembelajaran seperti silabus, RPP, Program bulanan, program tahunan, Absensi, serta melakukan evaluasi dan penilaian terhadap peserta didik.<sup>99</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah saat ini semakin hari semakin baik karena berbagai program unggulan madrasah yang dulunya belum berjalan dengan

---

<sup>97</sup> M Sobiry Sutikno., *Pemimpin dan Kepemimpinan tips Praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*, (Mataram, Penerbit Holitica Lombok, 2018), h 15

<sup>98</sup> Hasil wawancara dengan guru MI Al-Khairat Mogolaing Silmawati marwan, S.Pd.I pada tanggal 27 Januari 2023

<sup>99</sup> Hasil wawancara dengan Mabrotul Hasana, S.Ag. Guru ASN Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makkmur Kotamobagu pada tanggal 5 Januari 2023.

maksimal sekarang semakin baik, ada beberapa program unggulan seperti contoh kegiatan sholat dhuha, hufdzil quran, kegiatan ekstrakurikuler seperti silat dan karate sangat diperhatikan oleh kepala madrasah dengan selalu mengadakan pengawasan serta evaluasi kinerja bagi guru pembina setiap kegiatan program unggulan tersebut berlangsung.<sup>100</sup>

Kepemimpinan kepala madrasah sudah sangat baik, karena sejak kepemimpinannya sekolah semakin meningkat dalam hal prestasi baik di bidang ekstrakurikuler maupun di bidang kulikuler, adapun strategi kepala madrasah sangat mengedepankan dengan kesiapan untuk semua guru.<sup>101</sup>

Salah satu yang menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan diberikannya pelatihan kepada setiap guru-guru secara berkala agar setiap guru yang mengikuti pelatihan tersebut akan mengalami pemahaman dan mendapat informasi-informasi tentang perkembangan pendidikan. Dengan adanya pelatihan tersebut, guru-guru yang mendapatkan pemahaman tentang apa yang didapatkan dari hasil pelatihan atau seminar tersebut kemudian diaplikasikan kepada guru-guru yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar pendidikan. Hal tersebut merupakan bagian dari melatih dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Alhamdulillah dengan adanya seminar selama ini, semua guru-guru yang diberikan tugas, mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga tugas dari kepala madrasah dalam memberikan kebijakan tersebut upaya guru yang senantiasa menanamkan sikap disiplin dan rasa tanggung jawab pada mereka dan diterapkan pada proses pendidikan dimadrasah.<sup>102</sup>

Dari data hasil wawancara dengan kepala Madrasah dan guru-guru tentang pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah ibtidaiyah swasta di kotamobagu terbilang sudah diterapkan dengan baik, disiplin dan penuh tanggung jawab hal ini dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan kerja oleh setiap guru-guru yang mendapat pembinaan baik saat dalam rapat maupun dalam kegiatan

---

<sup>100</sup> Hasil wawancara dengan Hatna Mamonto, S.Ag. Guru Sertifikasi Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu pada tanggal 17 Januari 2023.

<sup>101</sup> Hasil wawancara dengan Nasria Mokoginta, S.Pd. Guru ASN Kementerian Agama di Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu pada tanggal 17 Januari 2023.

<sup>102</sup> Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat Ibu Ulfa Aldjeredi, M.Pd. pada tanggal 27 januari 2023

proses pembelajaran sehingga proses penerapan strategi kepemimpinan yang dilakukan setiap kepala madrasah dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

b. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pengawasan terhadap Kinerja Guru.

Selain Pembinaan dalam Kepemimpinan kepala madrasah juga perlu Pengawasan Tugas Kepala Madrasah dalam mengawasi kinerja guru memang harus dilaksanakan dengan semaksimal mungkin. Hal ini akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah karena akan mempengaruhi naik turunnya kinerja guru dan itu berpengaruh pada proses pembelajaran terhadap madrasah dan terutama pada para siswa. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah telah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan mengontrol setiap guru di kelas sekaligus dengan melakukan kunjungan ke kelas untuk melihat secara langsung proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah yang telah penulis dapatkan sesuai dengan hasil observasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah memberikan pengarahan kepada setiap guru-guru dalam upacara maupun dalam setiap kesempatan memberikan pengarahan;
- 2) Kepala madrasah setiap bertemu dengan guru selalu memberikan salam;
- 3) Kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dengan sopan dan santun;
- 4) Kepala madrasah selalu menggunakan pakaian yang baik dan sopan;
- 5) Terjalin persahabatan antar guru-guru dan kepala madrasah sehingga antara kepala madrasah dan guru-guru tercipta keharmonisan dalam lingkungan Madrasah;
- 6) Apabila pembelajaran berlangsung kepala madrasah sesekali mengunjungi guru yang sedang mengajar di kelas sebagai bentuk pengawasan atau melakukan pemantauan dari luar kelas sebagai bentuk pengawasan proses pembelajaran.

- 7) Selalu bersikap ramah terhadap orang tua murid yang berkunjung di Madrasah.
- 8) Kepala madrasah mengadakan rapat bulanan dan memberikan pengarahan kepada guru-guru untuk kelengkapan perangkat pembelajaran sebagai bentuk pengawasan kepala madrasah terhadap proses pembelajaran.

Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri (*self-discipline*). Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan rasa hormat terhadap orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ulfa Aldjeredi, S.Ag. M.Pd. Kepala Madrasah Al-Khairaat Mogolaing bahwa:

Dalam kegiatan sehari-hari kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengecek kehadiran guru, mengontrol kegiatan belajar mengajar dikelas. Bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah yaitu menyampaikan ungkapan-ungkapan yang sifatnya membangun dan memotivasi kepada guru-guru untuk selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, mengucapkan salam ketika masuk kelas dan keluar kelas, taat pada peraturan madrasah, sopan santun dan sebagainya yang bersifat pengawasan.<sup>103</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa kepala madrasah selalu memberikan sikap disiplin kepada para guru-guru dengan penuh tanggung jawab, berkunjung ke kelas-kelas dan memberikan pembinaan kepada setiap guru yang dikunjungi dengan sopan dan agar para guru merasa nyaman dan terbuka dengan berbagai masukan kepala madrasah terkait dengan bentuk pengawasan kepala madrasah sehingga suasana antara guru dan kepala madrasah terasa cair dan komunikatif yang dibangun oleh kepala madrasah sebagai bentuk dari pengawasan kinerja guru.

---

<sup>103</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat Ibu Ulfa Aldjeredi, M.Pd. pada tanggal 27 januari 2023

Sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan. Oleh karena itu aktifitas evaluasi dalam pembelajaran dapat dijadikan motivator dan menstimulasikan guru dan siswa sehingga dapat mewujudkan tujuan prestasi belajar yang baik serta untuk melihat sejauhmana program atau rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan dan mengambil sikap tegas dalam pelaksanaan program selanjutnya<sup>104</sup>.

bahwa dalam proses pengawasan kepala madrasah selalu memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran dan mengikut sertakan guru tenaga pendidik/kependidikan dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai pelatihan seperti KKG maupun Workshop.<sup>105</sup>

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu bahwa:

Tugas kepala madrasah merupakan satu teknik supervisi individu yang dilaksanakan oleh kepala madrasah atau pengawas untuk mengawasi dan memperhatikan proses belajar mengajar berlangsung kemudian menyatakan bahwa kepala madrasah selalu melakukan kunjungan ke setiap kelas saat proses pembelajaran berlangsung untuk melihat dan menilai bagaimana kinerja guru serta selalu membimbing dan mengarahkan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar.<sup>106</sup>

Dalam proses pengawasan sebagai kepala Madrasah telah memberikan menanamkan sikap kedisiplinan dengan sopan pada guru-guru, memberikan contoh melalui metode keteladanan, pembiasaan, ceramah, tanya jawab, demonstrasi dan pemberian tugas. Kegiatan ini sering dilakukan pada pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler, pada kegiatan ekstrakurikuler termasuk didalamnya ketika guru melakukan kegiatan pembelajaran diluar lingkungan madrasah.

Ada beberapa nilai yang diharapkan dari pelaksanaan pengawasan yang diterapkan kepala madrasah yaitu: Pertama, adanya penerapan disiplin

---

<sup>104</sup> Istikomah dan Budi Haryanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Sidoarjo, Penerbit Nizamia Learning Center, 2021), h 33-34.

<sup>105</sup> Hasil wawancara dengan guru Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd. pada tanggal 17 Januari 2023

<sup>106</sup> Wawancara dengan Faizin Saleh, S.Pd.I Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu pada tanggal 27 Januari 2023



kebersamaan dan mengembangkan kreativitas serta diarahkan pada guru. Kedua, mengembangkan solidaritas sosial dan kesetiakawanan sosial. Selain itu, juga diupayakan adanya hubungan kekerabatan antara guru dengan kepala madrasah. Dalam proses penerapan strategi pengawasan, secara umum yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam kegiatan pengawasan dapat memberikan contoh yang baik terhadap kinerja guru yaitu dengan kepemimpinan kepala madrasah.

c. Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam memberikan motivasi kinerja guru.

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap seseorang yang dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka pencapaian tujuan. Semakin guru memiliki motivasi kerja tinggi, tugas dan tanggung jawabnya dilakukan dengan penuh semangat dalam upaya mencapai tujuan pendidikan dan lebih optimal.<sup>107</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah ibtdaiyah Swasta di Kotamobagu telah memberikan motivasi kepada guru, adapun motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah yaitu dengan memberikan dorongan dan masukan kepada guru dan menciptakan hubungan yang harmonis serta suasana kerja yang menyenangkan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan kepala madrasah saat rapat maupun diskusi secara individu dengan guru. Selain itu juga dengan memberikan penghargaan baik berupa kenaikan pangkat atau jabatan, uang atau barang, piagam/sertifikat. Namun untuk pemberian penghargaan tersebut jarang dilakukan dikarenakan anggaran yang terbatas. Adapun bentuk penghargaan yang biasanya diberikan oleh kepala madrasah kepada guru yaitu berupa pujian atau pengakuan serta apresiasi atau ucapan terimakasih terhadap guru yang kinerjanya bagus.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Baitul Makmur Kotamobagu  
Drs Arkam Lahiya, M.Pd.

Menurut saya menjadi pemimpin itu merupakan suatu jabatan sementara yang diberikan kepada kepala madrasah yang tugas pokoknya sama sebagai guru dan tenaga pengajar jadi dalam hal pemberian motivasi

---

<sup>107</sup> H Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017), h 8.

kepala madrasah selalu memberikan penguatan dan dorongan kepada guru-guru berupa pemberian penghargaan setiap apa prestasi yang di dapatkan oleh guru tersebut.<sup>108</sup>

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu. Menurut Stoner (Hill & Umland, 2011) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Ho & Kane (2013: 35) sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.<sup>109</sup>

Sama halnya dengan wawancara kepala madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat Mogolaing mengatatakan bahwa:

Dalam hal pemberian motivasi sebagai kepala madrasah harus dengan baik memberikan dorongan berupa motivasi atau penguatan kepada guru-guru agar semangat dalam melakukan proses pembelajaran kepala madrasah juga sering memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk selalu mengikuti seminar tentang pendidikan.<sup>110</sup>

Penjelasan tentang motivasi kepala madrasah diatas sejalan dengan pendapat para ahli tentang motivasi menurut Siagian, mengartikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sudarwan Danim, “Motivasi merupakan dorongan pemimpin, termasuk kepala sekolah, untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Robbins motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan

---

<sup>108</sup> Hasil wawancara dengan kepala madrasah MI Baitul Makmur kotamobagu Drs Arkam Lahiya, M.Pd pada tanggal 27 Januari 2023

<sup>109</sup> Suwignyo Widagdo dkk. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan optimalisasi Peningkatan kinerja Guru*, (Jember, Penerbit Mandala Press, 2020), h 54.

<sup>110</sup> Wawancara dengan kepala madrasah ibtidaiyah Al-Khairaat Ibu Ulfa Aldjeredi, M.Pd. pada tanggal 27 januari 2023

tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.<sup>111</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam hal ini, motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah atau madrasah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Wawancara dengan Fitria Syahra Ginoga, S.Pd.I mengatakan bahwa:

Dalam pemberian motivasi kepala madrasah dalam penerapannya sudah terbilang sangat baik karena setiap guru mempunyai prestasi selalu mendapatkan reward baik berupa pemberian piagam atau dengan honor dari hasil yang dicapai, kepala madrasah selain itu juga selalu memberikan penguatan sehingga guru selalu mendapatkan motivasi dalam konteks kualitas pengajaran dan kinerja menjadi lebih meningkat.<sup>112</sup>

Dari beberapa penjelasan dan hasil wawancara peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dengan penerapan dan pemberian motivasi yang baik sehingga kinerja guru semakin meningkat dan proses pembelajaran berjalan dengan maksimal sesuai dengan prinsip kepemimpinan. Motivasi yang sangat baik dijadikan strategi oleh kepala madrasah dalam kepemimpinan maka akan berdampak baik bagi kinerja guru dan kemajuan madrasah.

d. Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja guru.

Evaluasi bisa juga dikatakan sebagai penilaian dalam sebuah kepemimpinan, Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada pengikut. Salah satu tugas yang tidak boleh dilupakan oleh seorang

---

<sup>111</sup> M Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Kepemimpinan tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*, (Lombok, Penerbit Holistika; 2018), h 111.

<sup>112</sup> Hasil Wawancara dengan guru Mi Cendekia Muhammadiyah Fitria Syahra Ginoga, S.Pd.I pada 27 Januari 2023

pemimpin adalah penilaian prestasi kerja dari orang-orang yang dipimpinnya. Sekecil apapun prestasi mereka hendaknya diapresiasi setinggi mungkin oleh pemimpin. Hal ini diyakini mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi. Penilaian prestasi tidak hanya dapat dilakukan dengan pujian atau pemberian penghargaan, tetapi juga dapat diwujudkan dalam cara menegur pengikut jika terdapat kekeliruan atau melakukan kesalahan. Namun, hendaknya bukan logika hukuman untuk membuat orang menjadi antipati terhadap pemimpin, namun untuk menimbulkan efek jera sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama.<sup>113</sup>

Hasil wawancara dengan kepala madrasah Mi Baitul Makmur mengatakan bawah:

Evaluasi merupakan proses terakhir dalam suatu kegiatan, dan hal yang sangat penting dalam Kepemimpinan, karena dengan adanya proses evaluasi maka setiap kegiatan berhasil tidaknya suatu proses dapat diketahui melalui evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu mengatakan bahwa dalam strategi kepemimpinan sebagai kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi terkait dengan kinerja guru, agar kepala madrasah dapat mengetahui perkembangan yang ada dalam proses berjalanya pembelajaran atau proses pendidikan di madrasah. Evaluasi kinerja guru ini sering di lakukan hampir setiap bulan yang di bahas ketika ada rapat bulanan oleh semua guru-guru.<sup>114</sup>

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara terhadap kepala madrasah ibtidaiyah Al-Khairaat Mogolaing bahwa:

Dalam meningkatkan kinerja guru maka kepala madrasah sebagai seorang pemimpin selalu melakukan proses evaluasi kinerja yang diadakan setiap rapat bulanan dan rapat akhir semester sebagai bahan untuk penilaian proses pembelajaran oleh guru-guru di madrasah.<sup>115</sup>

Sejalan dengan Evaluasi yang dilakukan kepala madrasah dalam strategi kepemimpinan hasil wawancara dengan salah satu Guru MI Al-Khairaat Mogolaing berpendapat bahwa:

---

<sup>113</sup> Moch Fakhruroji, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. (Bandung; Penerbit Mimbar Pustaka, 2019), h 55.

<sup>114</sup> Wawancara dengan Drs Arkam Lahiya, M.Pd kepala madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur kotamobagu pada tanggal 27 januari 2023

<sup>115</sup> Wawancara dengan Ulfa Aldjeredi, M.Pd kepala madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat kotamobagu pada tanggal 27 januari 2023

Dalam kepemimpinannya kepala madrasah saat ini sudah sangat baik dalam memimpin ini di tandai dengan kepala madrasah Mengadakan pembinaan secara internal seperti menegakkan disiplin kerja, penggunaan metode kerja yang sesuai, penggunaan alat dan media pembelajaran dan melaksanakan evaluasi.<sup>116</sup>

Hal serupa disampaikan oleh Sucia Dwi Lestari Nading guru Al-Akhairaat mengatakan bahwa:

Dalam hal evaluasi kinerja kepala madrasah selalu melakukan pemeriksaan dan mengatur setiap keperluan perangkat pembelajaran yang ada, hal ini senada dengan hasil wawancara dengan salah satu guru MI Al-Khairaat mengatakan bahwa demi tercapainya pembelajaran yang efektif Yaitu kepala madrasah melaksanakan evaluasi dalam perencanaan pembelajaran seperti kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan disiplin kerja.<sup>117</sup>

Dari data hasil wawancara melalui kepala madrasah ibtidaiyah dan guru-guru maka peneliti dapat memahami dan mengambil kesimpulan bahwa kepala madrasah ibtidaiyah telah dengan baik dalam melakukan proses evaluasi dalam penerapan strategi kepemimpinan sehingga kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta di Kotamobagu dapat meningkat dengan pesat. Proses evaluasi dilakukan melalui rapat pada akhir tahun ajaran. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik kinerja guru dan keberhasilan siswa dalam kegiatan pembelajaran serta mengetahui seluruh komponen semua kelebihan dan kelemahan guru dalam menjalankan tugasnya, khusus untuk kelemahannya setelah proses evaluasi bersama nantinya akan dibenahi bersama dan kepala madrasah sebagai pemimpin memberikan tindak lanjut terhadap kelemahan tersebut. Setelah itu dilakukan evaluasi secara berkesinambungan artinya melihat sampai dimana kemajuan atau kekurangan dalam proses yang diamati. Dengan demikian penulis menyimpulkan kepala madrasah telah melaksanakan evaluasi kinerja guru sesuai dengan ketentuan yang ada.

---

<sup>116</sup> Wawancara dengan Marwiyah Papatungan, S.Pd.I Guru Mi Al-Khairaat pada tanggal 17 januari 2023

<sup>117</sup> Wawancara Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd. guru MI Al-Khairaat pada tanggal 17 Januari 2023

## 2. Hasil Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

Pada bagian ini peneliti akan membahas tentang hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, Seperti yang dijelaskan melalui hasil wawancara dengan kepala madrasah dengan peneliti. Beliau menjelaskan bahwa: dengan adanya penerapan Kepemimpinan yang baik maka guru-guru semakin menjadi lebih baik lagi dimana setiap tugas dan tanggung jawab sebagai guru telah dilaksanakan dalam proses pembelajaran.

Hasil wawancara dengan Hadija Mamonto, S.Pd.I Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu mengatakan bahwa:

Strategi kepemimpinan yang kepala madrasah tekankan pada madrasah dan kepada guru-guru selama ini sudah terbilang sangat baik karena kepala madrasah saat ini selalu mengedepankan kedisiplinan dan melakukan pembinaan oleh guru-guru sehingga hal ini yang menjadi pemicu guru-guru untuk lebih disiplin dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik, dan selalu ada peningkatan kearah yang lebih baik.<sup>118</sup>

Dapat dipahami bahwa kinerja guru dapat meningkat dimana kepala madrasah selalu memberikan contoh yang baik serta memberikan pembinaan sehingga dengan penerapan tersebut maka hasilnya kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Al Khaiaraat Mogolaing menyampaikan bahwa:

Hasil kinerja guru yang baik itu selalu memberikan dorongan dan motivasi agar lebih dipertahankan lagi dan tidak hanya samapai di situ, kami di madrasah juga akan memberikan semacam penghargaan atau reword kepada guru yang berprestasi sehingga kineja guru yang berhasil tersebut dapat di kembangkan dan bisa dipertahankan.<sup>119</sup>

Dapat dipahami bahwa pihak madrasah sangat memperhatikan setiap kinerja guru demi tercapainya hasil yang baik sehingga perlu adanya penghargaan kepada guru yang berprestasi. Hasil ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu menerangkan bahwa:

---

<sup>118</sup> Hasil wawancara dengan Hadija Mamonto, S.Pd.I Wakil Kepala Madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu pada tanggal 17 Januari 2023

<sup>119</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ulfa Aldjeredi, S.Ag. M.Pd. pada tanggal 27 Januari 2023.

Menjadi seorang pemimpin harus bisa mengangkat semangat guru-guru dengan hal tersebut yang perlu dilakukan kepala madrasah adalah dengan memberikan suasana sekolah yang harmonis sehingga guru-guru merasakan kedekatan dengan sesama guru dan memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil memberikan prestasi berupa penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan tentang hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, penulis dapat menyimpulkan bahwa beberapa hasil kinerja guru yang di hadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu sangat efektif dan terlaksana dengan baik walaupun masih adanya guru belum secara maksimal melakukan kinerja dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidikan, namun dengan kemampuan kepala madrasah yang mumpuni sehingga strategi kepemimpinan dapat diterapkan dengan penuh tanggung jawab, dimana kepala madrasah telah dengan baik memberikan pembinaan, motivasi, evaluasi serta memberikan penghargaan atau reward kepada setiap guru yang berprestasi.

Adapun yang menjadi keberhasilan kinerja guru yaitu guru-guru yang tadinya sering terlambat datang kesekolah sudah tidak lagi datang terlambat, dan guru yang tidak lengkap perangkat pembelajaran sudah bisa melengkapi perangkat pembelajaran kemudian guru-guru semakin semangat dalam bekerja karena mendapatkan reward atau penghargaan dari Madrasah.

### **3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.**

#### **1. Faktor Pendukung**

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor pendukung kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu yaitu dengan semangatnya kepala Madrasah dalam memberikan dorongan dan dukungan kepada guru agar melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan antusias para guru yang selalu mau di ikut sertakan dalam pelatihan-pelatihan baik di madrasah maupun di luar madrasah sehingga dapat meningkatkan kualitasnya dalam mengajar.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara penyampaian Hadija Mamonto, S.Pd.I menerangkan bahwa:

Kepala madrasah dalam kegiatan ekstrakurikuler selalu menunjuk siapa saja guru yang mempunyai kemampuan dibidangnya sehingga tugas kepala madrasah menjadi ringan dan selain itu pemberian tugas kepada guru-guru merupakan sikap untuk pemberian kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan potensi yang guru miliki dalam rangka meningkatkan kinerja guru.<sup>120</sup>

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat Mogolaing, Ulfa Aldjeredi mengatakan bahwa:

Di madrasah ini hampir semua guru dan tenaga pengajarnya sudah bagus yaitu tingkat pendidikan guru yang memadai, kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, kedisiplinan, kemampuan manajerial yang baik dari guru-guru dan kepala madrasah.<sup>121</sup>

Dapat dipahami bahwa kepala madrasah selalu melakukan pengawasan kepada guru-guru baik dalam proses pembelajaran maupun diluar pembelajaran, hal lain juga kepala madrasah selalu memperhatikan tingkat pendidikan dari guru-guru sehingga kapastitas guru di madrasah tercukupi atau memadai dalam segi kualitas pendidikan.

Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh Sitti Zulfadliyansi guru Mi Al-Khairaat Mogolaing mengatakan bahwa:

Tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah dan didukung dengan semangat dari guru-guru dalam memajukan madrasah yang tinggi serta gaji atau upah yang diterima guru-guru yang terpenuhi dengan baik.<sup>122</sup>

Selanjutnya, dari hasil pengamatan peneliti yang menjadi faktor pendukung adalah sarana dan prasarana yang ada di Madrasah walaupun masih ada perlu tambahan, karena sarana dan prasarana itu merupakan penunjang berhasilnya kegiatan belajar mengajar. Kemudian, setiap guru mampu memberikan variasi dalam metode pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan selama proses pembelajaran. Selain itu, adanya motivasi yang kuat dari kepala

<sup>120</sup> Hasil wawancara penyampaian Hadija Mamonto, S.Pd.I pada tanggal 17 januari 2023

<sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairaat Mogolaing, Ulfa Aldjeredi pada tanggal 17 januari 2023

<sup>122</sup> Hasil wawancara dengan Sitti Zulfadliyansi guru Mi Al-Khairaat Mogolaing pada tanggal 27 Januari 2023



madrasah dan memberikan penghargaan kepada guru yang telah melakukan kinerjanya dengan baik.

Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu, Faizin Soleh menyampaikan bahwa:

Yang menjadi faktor pendukung Madrasah ini adalah pihak masyarakat sekitar yang sangat mendukung keberadaan madrasah dan pihak yayasan serta guru-guru punya potensi dibidang masing-masing dan kebutuhan tenaga pendidikan yang memadai.<sup>123</sup>

Berdasarkan pengamatan peneliti, yang menjadi faktor pendukung strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sudah memadai dan lingkungan serta yayasan yang sangat mendukung, perangkat pembelajaran yang tersedia, guru yang sesuai dengan keperluan madrasah sehingga dapat dikatakan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah tercapai dengan baik walaupun masih ada yang perlu untuk di kembangkan lagi.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu dalam pembinaan strategi kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana diungkap oleh Silmawati Marwan di antaranya adalah faktor pembawaan kepala madrasah yang bijaksana, kualitas dan keprofesionalan yang dimiliki oleh guru, kurikulum, sarana dan prasarana. Tingkat pendidikan guru yang sudah sebagian besar sesuai dengan kebutuhan madrasah, supervisi pengajaran yang baik, serta adanya komunikasi antar guru-guru dan kepala madrasah yang terjalin dengan baik, buku perpustakaan yang berkualitas, ruang kelas yang kondusif, media elektronik yang ada dan lain sebagainya”.

#### 4. Faktor penghambat

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi menunjukkan bahwa terdapat faktor penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu masih terdapatnya guru yang lambat dalam permintaan untuk kelengkapan perangkat pembelajaran, masih ada guru yang berstatus honorer sehingga berpengaruh terhadap kinerja, kemudian sarana dan prasarananya masih kurang

---

<sup>123</sup> Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu, Faizin Soleh pada tanggal 5 Januari 2023

seperti proyektor LCD sehingga mempengaruhi dalam proses pembelajaran. Kurangnya kemampuan dari guru dalam mengelola kelas dan menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan sehingga siswa merasa bosan dalam belajar. Selanjutnya masih terdapat guru yang belum sepenuhnya disiplin datang madrasah dan masuk kelas hal ini akan membuat siswanya ribut dan sering keluar-keluar kelas sehingga mengganggu kelas lain yang sedang belajar.

Hasil wawancara dengan Faizin Soleh kepala madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah mengatakan bahwa:

Dalam prosesnya Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Matali ini tidak mempunyai kendala apa-apa namun karena madrasah ini terbilang masih baru maka yang menjadi penghambatnya adalah sarana dan prasarana yang belum memadai.<sup>124</sup>

Hal ini senada dengan pernyataan dari kepala madrasah ibtidaiyah swasta baitul makmur kotamobagu mengatakan bahwa:

Hampir semua sudah tersedia baik perangkat pembelajaran dan guru-guru sudah terbilang baik namun masih terdapat guru-guru yang tidak komitmen dan sering menunda pekerjaan sehingga hal ini menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja guru, kemudian sarana Prasarana yang masih kurang yaitu halaman madrasah yang sempit.<sup>125</sup>

Dapat dipahami bahwa dalam perkembangannya hampir seluruh Madrasah, Peneliti melihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah menunjukkan bahwa kendala yang hampir semua madrasah alami adalah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai baik dari sarana lokasi maupun media pembelajaran sehingga dapat hal ini bisa menjadi salah satu penghambat dalam proses pembelajaran.

Kendala lain yang dihadapi Kepala Madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya adalah masih terdapat guru yang masih terbilang rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Madrasah berupa penyediaan perangkat pembelajaran yang kurang maksimal serta sering terlambat dan tidak komitmen dengan keputusan bersama saat rapat<sup>126</sup>.

Berkaitan dengan faktor penghambat menurut Widuri Kuspariati, mengatakan bahwa:

---

<sup>124</sup> Hasil wawancara dengan Faizin Saleh, S.Pd.I kepala Madrasah Ibtidaiyah cendekia muhammadiyah kotamobagu pada tanggal 17 Januari 2023

<sup>125</sup> Hasil wawancara dengan Arkam Lahiya, M.Pd Kepala Madrasah MI Baitul Makmur Kotamobagu 17 Januari 2023

<sup>126</sup> Kepala Madrasah Ulfa Aldjeredi, S.Ag. M.Pd. kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Khairat Mogolaing Pada tanggal 27 Januari 2023

Masih terdapatnya guru-guru sering atau masih ada yang tidak komitmen, sering menunda pekerjaan, dan saran prasarana yang masih kurang karena siswa yang banyak sedangkan ruang kelas yang masih kurang.<sup>127</sup>

Senada dengan hasil wawancara Sitti Zulfadliyansi mengatakan bahwa:

Dalam madrasah ini yang menjadi penghambat yaitu masih ada guru yang belum menguasai ilmu teknologi maka dalam proses perkembangan baik pembelajaran maupun kelengkapan pembelajaran masih sedikit lambat.<sup>128</sup>

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd. guru MI Al-Khairaat Kotamobagu mengatakab bahwa:

Kendala lain yang dihadapi Kepala Madrasah adalah komitmen guru-guru yang masih rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Madrasah. Adanya penghambat ini menjadikan Kepala Madrasah melaksanakan kepemimpinannya menjadi kurang efektif dan akan mempengaruhi lebih jelas kemampuannya membina guru dengan lebih professional.

Dengan melihat berbagai kendala diatas, faktor-faktor penghambat pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala madrasah maka menjadi terlihat jelas sehingga adanya kerjasama dan hubungan antara atasan dan bawahan lebih terkonsentrasi pada kemampuan pemimpin yang bersangkutan.

Kendala yang dirasakan dalam pelaksanaan strategi kepemimpinan Kepala Madrasah di antaranya adalah masih ada guru yang belum mengikuti seminar tentang pendidikan yang dilakukan pihak madrasah masih tembang pilih guru dalam mengutus siapa yang ikut dalam seminar atau worshop.<sup>129</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, wakil Kepala Madrasah, dan guru-guru, yang menjadi kendala dalam pelaksanaan kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di kotamobagu adalah di antaranya yaitu kurangnya fasilitas sarana dan prasarana untuk melaksanakan setiap keputusan yang telah ditetapkan baik proses pembelajaran maupun kegiatan ekstrakurikuler, belum maksimalnya komitmen sumber daya manusia untuk

---

<sup>127</sup> Hasil wawancara dengan Widuri Kuspariati, S.Ag. Guru ASN MI Cendekia Muhammadiyah pada tanggal 17 Januari 2023

<sup>128</sup> Wawancara dengan Sitti Zulfadliyansi, S.Pd. guru Mi Al-Khairaat mogolaing Pada Tanggal 27 Januari 2023

<sup>129</sup> Wawancara dengan Siti Djuhaira Raupu, S.Ag. Guru Mis Baitul Makmur Kotamobagu pada Tanggal 27 Januari 2023

melaksanakan tugas dengan hasil maksimal, serta masih terdapatnya guru yang tidak menguasai IT khususnya penguasaan komputer.

Dari data hasil wawancara dapat dikatakan bahwa Setiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu pasti memiliki kendala dalam memajukan setiap madrasah dengan sempurna, beberapa faktor penghambat yang ditemukan yaitu masih terdapat guru yang lambat dalam penyediaan perangkat pembelajaran, masih terdapatnya guru yang masih statusnya honorer, masih terdapatnya guru-guru yang tidak menguasai atau mengoperasikan komputer dan yang masih terdapatnya sarana dan prasarana madrasah yang belum lengkap berupa ruangan kelas yang tidak tersedia dan halaman madrasah yang sempit. Walaupun dengan adanya faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja guru ini sudah dilakukan perbaikan oleh kepala madrasah ibtidaiyah secara maksimal dan selalu menerapkan strategi kepemimpinan yang dikuasai oleh setiap Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu dengan penuh disiplin dan tanggung jawab.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.**

##### **a. Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam pembinaan kinerja guru.**

Implementasi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu tidak lepas dari fungsi dan tugas seorang pemimpin yaitu kepala madrasah, kepemimpinannya secara khusus dalam upaya menciptakan guru-guru yang profesional. Guru yang profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kompetensi yang harus dimiliki sebagai guru atau pendidik.

Strategi kepemimpinan juga merupakan kemampuan dari pemimpin organisasi untuk mengantisipasi, memberi inspirasi, mempertahankan fleksibilitas

dan memberdayakan orang lain untuk menciptakan perubahan dengan strategi yang diinginkan.<sup>130</sup>

Seorang kepala sekolah adalah pimpinan pengajaran. Tugasnya adalah melaksanakan dan mengawasi aktivitas sekolah dengan menyusun tujuan, memelihara disiplin, dan mengevaluasi hasil pembelajaran dan pengajaran yang dicapai. Strategi merupakan rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktivitas lain untuk menanggapi lingkungan dan membantu organisasi mencapai sasarannya.<sup>131</sup> Pada saat ini, kepala madrasah didorong untuk menjadi pemimpin yang memudahkan dengan membangun kerja sama, menciptakan jaringan kerja, dan mengatur dengan komunikasi yang baik.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam peningkatan kinerja guru dapat dilihat peningkatan kinerja guru selama kepemimpinan Kepala Sekolah berlangsung. Peningkatan kinerja guru dimaksudkan bahwa guru yang profesional harus benar-benar orang yang menguasai ilmu pengetahuan dan ahli dalam bidang yang diajarkannya.

Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan peneliti, kegiatan pembinaan yang dilakukan kepala madrasah kepada setiap guru-guru di madrasah ibtidaiyah swasta di kotamobagu adalah dengan selalu memberikan pengarahan dan pembinaan kepada setiap guru saat kegiatan rapat maupun disaat memberikan sambutan upacara dengan hal tersebut kepala madrasah harus mampu dalam menerapkan pembinaan kepada semua satuan pendidikan.

Salah satu yang menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja guru adalah dengan diberikannya pelatihan kepada setiap guru-guru secara berkala agar setiap guru yang mengikuti pelatihan tersebut akan mengalami pemahaman dan mendapat informasi-informasi tentang perkembangan pendidikan. Dengan adanya pelatihan tersebut, guru-guru yang mendapatkan pemahaman tentang apa yang didapatkan dari hasil pelatihan atau seminar tersebut kemudian diaplikasikan kepada guru-guru yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti seminar pendidikan. Hal tersebut merupakan bagian dari melatih dan bertanggung jawab

---

<sup>130</sup> Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2005), h.228

<sup>131</sup> Muhadjir Anwar, *Manajemen Strategik Daya Saing dan Globalisasi*, (Banyumas, Penerbit Sasanti Institute, 2020), h 65.

terhadap tugas yang diberikan. Semua guru-guru yang diberikan tugas, mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga tugas dari kepala madrasah dalam memberikan kebijakan tersebut upaya guru yang senantiasa menanamkan sikap disiplin dan rasa tanggung jawab pada mereka dan diterapkan pada proses pendidikan dimadrasah.

Kepala Madrasah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya diaplikasikan. Disamping itu Kepala madrasah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Strategi Kepemimpinan kepala madrasah dalam pengawasan kinerja guru.

Kepengawasan merupakan kegiatan atau tindakan pengawasan dari seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang melakukan pembinaan dan penilaian terhadap orang dan atau lembaga yang dibinanya. Seseorang yang diberi tugas tersebut disebut pengawas atau supervisor. Dalam bidang kependidikan dinamakan pengawas sekolah atau pengawas satuan pendidikan. Pengawasan perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkesinambungan pada sekolah yang diawasinya.<sup>132</sup>

Berdasarkan hal tersebut seorang pemimpin atau kepala madrasah harus bisa memberikan pengawasan kepada para pendidik atau guru-guru baik dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran. Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala Madrasah yang telah penulis dapatkan sesuai dengan hasil observasi yaitu sebagai berikut:

Kepala madrasah memberikan pengarahan kepada setiap guru-guru dalam upacara maupun dalam setiap kesempatan memberikan pengarahan; Kepala madrasah setiap bertemu dengan guru selalu memberikan salam; Kepala madrasah selalu memberikan pengarahan kepada guru dengan sopan dan santun; Kepala madrasah selalu menggunakan pakaian yang baik dan sopan; Terjalin persahabatan antar guru-guru dan kepala madrasah sehingga antara kepala madrasah dan guru-guru tercipta keharmonisan dalam lingkungan Madrasah; Apabila pembelajaran berlangsung kepala madrasah sesekali mengunjungi guru

---

<sup>132</sup> Fahmi, *Manajemen Pendidikan pengembangan madrasah dan profesionalisme guru pada lembaga pendidikan Islam*. (Yogyakarta, Penerbit K-Media. 2020), h 145.

yang sedang mengajar di kelas sebagai bentuk pengawasan atau melakukan pemantauan dari luar kelas sebagai bentuk pengawasan proses pembelajaran; Selalu bersikap ramah terhadap orang tua murid yang berkunjung di Madrasah; Kepala madrasah mengadakan rapat bulanan dan memberikan pengarahan kepada guru-guru untuk kelengkapan perangkat pembelajaran sebagai bentuk pengawasan kepala madrasah terhadap proses pembelajaran.

Dalam kegiatan sehari-hari kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengecek kehadiran guru, mengontrol kegiatan belajar mengajar dikelas. Bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah yaitu menyampaikan ungkapan-ungkapan yang sifatnya membangun dan memotivasi kepada guru-guru untuk selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, mengucapkan salam ketika masuk kelas dan keluar kelas, taat pada peraturan madrasah, sopan santun dan sebagainya yang bersifat pengawasan. Dengan penerapan pengawasan pemimpin yang maksimal maka peningkatan kinerja guru akan terlaksana dengan tidak mendapatkan kendala dan menjadikan madrasah menjadi lebih baik lagi.

c. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pemberian Motivasi Kinerja Guru.

Pemberian motivasi merupakan hal yang paling menentukan terhadap jalannya sebuah pembelajaran yang baik. Seorang kepala madrasah harus dengan disiplin dalam memberikan sebuah kepemimpinan terhadap apa yang dia pimpin termasuk memberikan penguatan terhadap kinerja guru yaitu dengan pemberian motivasi.

Perencanaan merupakan usaha yang dilakukan kepala madrasah untuk mengembangkan pembelajaran yang akan dilaksanakan, antara lain membantu kepala sekolah dan staf untuk mengubah kondisi pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Adapun terkait dengan pembelajaran mutu pembelajaran maka pihak madrasah memberlakukan beberapa strategi untuk menghasilkan mutu pembelajaran yang lebih baik, yaitu Untuk menciptakan hasil yang baik dan yang berkualitas terpenting peningkatan kinerja guru.

Peningkatan ini diusahakan untuk dapat bertahan menghadapi persaingan yang ada tuntutan mengenai peningkatan guru memang seharusnya dilakukan dengan tujuan mampu mengikuti perkembangan saat ini, yang diharapkan guru

benar-benar memenuhi standar yang diinginkan pemerintah dan instansi terkait seperti kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara layak dan bertanggungjawab.

Dalam proses pembelajaran motivasi guru sangat menentukan kemajuan sebuah pembelajaran. Kepemimpinan kepala madrasah dalam membentuk tim pengembang madrasah yang mewakili semua unsur yang ada termasuk guru di Madrasah Ibtidaiyah dalam peningkatan kinerja guru adalah:

1. Program Semester, Program semester ini berisi tentang hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut. Program semester mata pelajaran ini berisikan tentang kompetensi dasar, pokok materi, indikator keberhasilan belajar, pengalaman belajar, alokasi waktu dan sistem penilaian sumber, bahan, alat peraga sudah termasuk didalamnya.
2. Program Rencana, Pembelajaran Program rencana pembelajaran adalah sebuah persiapan yang dilakukan oleh seorang pendidik dalam setiap mengajar. Setiap pendidik membuat rencana pembelajaran atau RPP yang isinya sesuai dengan konsep kurikulum yang sudah ada. Diketahui dalam perencanaan pembelajaran, silabus dan RPP menjadi salah satu hal yang sangat pokok dalam persiapan pembelajaran. Silabus dan RPP menjadi salah satu tolak ukur kualitas dan kapabilitas seorang tenaga pendidik dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik.
3. Kalender Pendidikan, Kalender pendidikan dibuat oleh pihak madrasah berasal dari hasil musyawarah kerja tim pengembangan kurikulum yang dikoordinir oleh kepala madrasah dan waka kurikulum. Dalam menentukan kalender pendidikan ditentukan atas dasar efisiensi dan efektifitas kegiatan belajar mengajar yang ada dimadrasah, sehingga dapat mewujudkan tujuan pembelajaran efektif dan efisien.

Kepala Madrasah harus mampu memberikan motivasi serta menciptakan suasana yang kondusif agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Dalam proses pembelajaran hubungan antara pendidik dan siswa dapat berjalan baik, ini disebabkan karena pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu dalam pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan beberapa langkah yaitu Pelaksanaan pembelajaran didasarkan pada potensi perkembangan



dan kondisi siswa untuk menguasai pelajaran dan pelajaran ekstra yang telah ditentukan oleh pihak madrasah sebagai pengembangan potensi diri, Pembelajaran dilakukan dengan suasana yang menyenangkan sehingga hubungan antara guru dan siswa saling komunikatif, serta pemanfaatan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah upaya yang dilakukan pendidik untuk merealisasikan rancangan yang telah disusun baik dalam silabus maupun pembelajaran. Ada beberapa langkah yang dilakukan pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, yaitu: Pembukaan pembelajaran dilakukan dengan siswa memulai setiap kegiatan dengan berdoa dan menghafal setiap ayat-ayat al-quran yang telah ditentukan dan guru melakukan Apersepsi yaitu guru menghubungkan materi pembelajaran dengan kompetensi yang telah dikuasai oleh siswa. Metode pembelajaran. Salah satu faktor terpenting dalam pelaksanaan pembelajaran adalah metode yang tepat untuk mentrasfer materi. Oleh karena itu penggunaan metode pembelajaran harus memperhatikan masing-masing materi pembelajaran, kondisi siswa, serta persediaan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu. Proses belajar mengajar dilaksanakan dengan menggunakan beberapa metode yang disesuaikan dengan materi pembelajaran. Guru harus ikut memperhatikan kepentingan setiap madrasah, baik yang bersifat kurikuler maupun ekstrakurikuler karena Suatu inovasi pendidikan tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa memperhatikan keikutsertaan guru secara optimal.

#### d. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan pembelajaran dapat dikatakan berhasil dilihat dengan adanya evaluasi hal ini yang menjadi proses utama dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Tujuannya agar dapat melihat sejauh mana ketercapaian suatu proses pembelajaran, untuk mendapatkan gambaran secara utuh dan menyeluruh tentang keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru serta ketuntasan belajar siswa dalam proses pembelajaran.

Evaluasi bisa juga dikatakan sebagai penilaian dalam sebuah kepemimpinan, Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada pengikut. Salah satu tugas yang tidak boleh dilupakan oleh seorang pemimpin adalah penilaian prestasi kerja dari orang-orang yang dipimpinnya. Sekecil apapun prestasi mereka hendaknya diapresiasi setinggi mungkin oleh pemimpin. Hal ini diyakini mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi. Penilaian prestasi tidak hanya dapat dilakukan dengan pujian atau pemberian penghargaan, tetapi juga dapat diwujudkan dalam cara menegur pengikut jika terdapat kekeliruan atau melakukan kesalahan. Namun, hendaknya bukan logika hukuman untuk membuat orang menjadi antipati terhadap pemimpin, namun untuk menimbulkan efek jera sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama.<sup>133</sup>

Berdasarkan hal tersebut Pelaksanaan evaluasi pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, telah dilakukan dengan baik dan demi terciptanya kinerja guru yang maksimal maka perlu adanya kerja sama dengan masyarakat sekitar, berupa pemberian informasi tentang bagaimana hasil yang telah dicapai oleh siswa yang belajar di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, hal tersebut sebagai bentuk kerjasama madrasah dengan masyarakat sekitar. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kerja sama dengan lingkungan sekitar, karena dalam proses evaluasi bisa jadi masyarakat dapat memberikan masukan serta saran terkait dengan evaluasi kinerja guru.

Evaluasi merupakan proses terakhir dalam suatu kegiatan, dan hal yang sangat penting dalam Kepemimpinan, karena dengan adanya proses evaluasi maka setiap kegiatan berhasil tidaknya suatu proses dapat diketahui melalui evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, mengatakan bahwa dalam strategi kepemimpinan sebagai kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi terkait dengan kinerja guru, agar kepala madrasah dapat mengetahui perkembangan yang ada dalam proses berjalannya pembelajaran atau proses pendidikan di madrasah. Evaluasi kinerja guru ini sering di lakukan hampir setiap

---

<sup>133</sup> Moch Fakhruroji, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. (Bandung; Penerbit Mimbar Pustaka, 2019), h 55.

bulan yang di bahas ketika ada rapat bulanan oleh semua guru-guru, kepala madrasah juga selalu melakukan Supervisi Kinerja guru yang masing-masing guru memiliki penilaian supervisi baik kepala madrasah dan juga guru-guru.

Berdasarkan hal tersebut kegiatan evaluasi yang telah dilaksanakan kepala madrasah adalah evaluasi pembelajaran secara keseluruhan, evaluasi pembelajaran dalam supervisi kelas, supervisi perangkat pembelajaran pembelajaran, supervisi pelaksanaan ekstrakurikuler, supervisi penyelenggaraan tugas perpustakaan, supervisi kegiatan olahraga, kesenian, kerohanian, dan sebagainya.

## **2. Hasil Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.**

Hasil kinerja guru merupakan implementasi dari Strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah, ketika kepemimpinan kepala madrasah itu berjalan dengan maksimal maka kinerja guru akan semakin meningkat dan akan menghasilkan kinerja guru yang baik pula dan sebaliknya ketika kepemimpinan kepala madrasah itu tidak dijalankan dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja guru yang tidak maksimal. Untuk itu dalam kepemimpinan seorang kepala madrasah harus siap dan bertanggung jawab secara penuh demi tercapainya suatu kinerja guru yang baik. Salah satu upaya yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan melakukan Strategi Kepemimpinan sebagai upaya dalam menghadapi berbagai masalah yang terdapat di Madrasah.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.<sup>134</sup>

---

<sup>134</sup> Suwignyo Widagdo dkk, *Penilaian Kinerja budaya kerja dan kepemimpinan optimalisasi peningkatan kinerja guru.* (Jember: Mandalapress, 2020), h 43.

Dalam pelaksanaanya kepala madrasah selalu memberikan pengawasan, pembinaan dan Memberikan Teguran Kepada guru yang sering terlambat datang di Madrasah, Sehingga hasil kinerja Guru dari upaya tersebut maka guru menjadi lebih disiplin dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Selanjutnya dalam proses pembelajaran Kepala Madrasah Memberikan Pembinaan dan melakukan evaluasi kinerja kepada guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sehingga implementasinya Guru menjadi lebih siap dalam proses pembelajaran dengan melengkapi perangkat pembelajaran yang merupakan tanggung jawab utama sebagai pendidik.

Setiap guru yang berhasil memberikan kinerja yang baik kepala madrasah selalu berupaya memberikan penghargaan atau Reward kepada guru yang berprestasi sehingga hasil kinerja guru-guru di madrasah akan dapat membangkitkan motivasi guru dan menjadi lebih semangat dalam bekerja di madrasah sehingga hasil kinerja guru tersebut dapat memicu guru-guru lain dalam meningkatkan kinerja di Madrasah.

Kepala madrasah dalam implementasi selalu Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau nyaman dengan warga madrasah. Sehingga Guru dan warga madrasah lebih nyaman dan lebih tercipta keakraban dengan pihak madrasah baik kepala madrasah, guru-guru dan lingkungan Madrasah hal ini dapat menjadikan madrasah menjadi lebih baik karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik sehingga kepemimpinan kepala madrasah menjadi lebih meningkat dan berhasil meningkatkan kinerja guru.

Dari hasil observasi peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kepala madrasah telah dengan baik dan berusaha dalam mendorong guru-guru dalam meningkatkan kinerja guru dengan penerapan strategi kepemimpinan yang dikuasai oleh kepala madrasah karena kepala madrasah memiliki kompetensi dalam kepemimpinan dan memiliki kualifikasi pendidikan tinggi serta mumpuni, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru di madrasah ibtdaiyah swasta di kotamobagu terlaksana dengan baik.

### **3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.**

#### **a. Faktor Pendukung**

Dalam penyampaian yang diterima saat kegiatan wawancara dengan kepala madrasah dan guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu terdapat berbagai faktor pendukung dalam kepemimpinan kepala madrasah yang pastinya dapat mendukung setiap proses pembelajaran maupun dalam peningkatan kinerja guru di setiap Madrasah Ibtidaiyah Swasta diantara faktor pendukung tersebut yaitu sebagai berikut:

Terdapatnya kualitas tenaga pendidik yang baik yang kompeten di bidang masing-masing serta memadai dalam bertugas menjalankan proses pembelajaran dan proses administrasi pembelajaran.

Madrasah rutin melakukan pelatihan dan seminar dalam peningkatan kapasitas guru baik melalui kebijakan madrasah maupun dari pihak kementerian agama maupun dari dinas pendidikan kabupaten maupun provinsi.

Dalam kepemimpinan kepala madrasah selalu mengedepankan kedisiplinan dan manajerial kepemimpinan, dengan selalu menjalin kerjasama yang baik antar guru-guru dengan yayasan serta adanya dukungan dari lingkungan madrasah dan orang tua murid.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung kepemimpinan Kepala Madrasah adalah guru-guru yang mempunyai kualitas yang baik dan kompeten dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan berdasarkan bidang dan keahliannya, Madrasah yang rutin dalam memberikan kesempatan kepada para guru dalam meningkatkan kapasitas serta dukungan dari masyarakat sekitar tentang keberadaan madrasah dan terjalinnya kerjasama yang baik antar kepala madrasah, guru-guru dan pihak yayasan sehingga proses pembelajaran berjalan dengan baik dan kualitas kinerja guru terjaga.

#### **b. Faktor Penghambat**

Faktor penghambat strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu dalam peningkatan kinerja guru diantaranya masih terdapatnya guru atau tenaga pendidik yang belum sarjana atau belum memenuhi kualitas sebagai tenaga pendidik, karena masih ada beberapa guru yang tingkat pendidikannya masih sederajat lulusan SMA sudah mengajar di Madrasah. Faktor penghambat lainnya adalah kurangnya siswa yang masuk karena terbebani dengan hafalan di Madrasah yang banyak dibandingkan dengan sekolah biasa.

Faktor penghambat lainnya yaitu masih terdapatnya guru sering terlambat masuk dalam ke kelas. Masih terdapatnya guru yang tidak lengkap perangkat pembelajarannya, masih juga terdapat guru yang sering keluar meninggalkan kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Masih terdapatnya guru-guru yang dalam mengoperasikan komputer belum bisa dengan maksimal sehingga dalam proses kelengkapan perangkat pembelajaran masih memerlukan bantuan operator madrasah.

Terdapatnya guru yang lambat dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala madrasah sehingga ketika ada pemeriksaan dalam proses pemeriksaan terkesan guru-guru seperti terburu-buru dalam menyiapkan perangkat sehingga hasil yang didapatkan tidak maksimal.

Berdasarkan faktor penghambat diatas dari hasil wawancara yang ditemukan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah sehingga perlu menerapkan strategi kepemimpinan Kepala madrasah yang baik demi tercapainya kinerja guru yang baik. Seorang pemimpin harus menjadi teladan bagi semua warga madrasah dan lebih giat dalam menjalin kerja sama dengan guru-guru dan yayasan agar dalam pelaksanaan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tercapai. Pemimpin yang demokratis, disiplin dan bijaksana dapat menjadi teladan bagi semua maka akan dapat menjadikan proses kepemimpinan menjadi lebih mudah untuk diterapkan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu baik melalui Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi, maka dapat disimpulkan:

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan di bawah ini:
  - a. Pembinaan kinerja guru, dalam pembinaan kinerja guru kepala madrasah ibtidaiyah swasta di Kotamobagu telah melakukan pembinaan pengembangan kepada guru-guru yaitu dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar pendidikan, diklat pendidikan, dan pelatihan hanya saja pelatihan yang diikuti guru-guru masih program dari pemerintah dan masih terdapat guru-guru yang belum pernah ikut pelatihan tersebut. Selain itu kepala madrasah juga selalu membiasakan disiplin waktu kepada guru.
  - b. Pengawasan terhadap kinerja guru, dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, kepala madrasah sudah melakukan observasi ke tiap-tiap kelas dan melakukan controlling disetiap kelas. Kemudian untuk pengawasan saat kegiatan pembelajaran dikelas itu belum terlaksana secara maksimal. Dikarenakan untuk melakukan kunjungan kelas saat proses belajar berlangsung itu tidak rutin dilakukan berdasarkan jadwal-jadwalnya. Pemberian motivasi kepada guru, kepala madrasah juga sudah memberikan motivasi dengan cukup baik, motivasi diberikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat kepada para guru dan memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.
  - c. Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, evaluasi kegiatan belajar dan kinerja guru dilakukan kepala madrasah setiap bulan dan akhir tahun ajaran untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan siswa dalam menerima pelajaran dan mengetahui apakah kinerja guru semakin baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.



- d. Adapun mengenai indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran sudah dilaksanakan cukup baik oleh guru namun masih belum maksimal karena masih ada guru tidak membuat RPP, kemudian ada juga dalam pelaksanaannya terdapat guru belum maksimal dalam mengajar dalam kelas, selanjutnya untuk evaluasi juga masih ada guru yang tidak memberikan penilaian dan menindaklanjuti hasil penilaian siswa.
2. Hasil kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
- a. Guru menjadi lebih disiplin dengan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik.
  - b. Guru menjadi lebih siap dalam proses pembelajaran dengan melengkapi perangkat pembelajaran yang merupakan tanggung jawab utama sebagai pendidik.
  - c. Guru menjadi lebih semangat dalam bekerja di madrasah ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu. Sehingga kinerja guru mengalami peningkatan.
  - d. Guru dan warga madrasah lebih nyaman dan lebih tercipta keakraban dengan pihak madrasah baik kepala madrasah, guru-guru dan lingkungan Madrasah.
3. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
- a. Adapun faktor pendukung yaitu dengan memberikan dukungan kepada setiap guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, terpenuhinya sarana dan prasarana yang lengkap di madrasah ibtidaiyah swasta, guru juga harus menggunakan metode yang bervariasi dalam proses pembelajaran, serta adanya motivasi yang kuat dari kepala madrasah dan selalu memberikan penghargaan kepada setiap guru yang kinerjanya bagus.
  - b. Adapun faktor penghambatnya yaitu kepala madrasah belum sepenuhnya mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, diklat, atau seminar, ada juga guru yang belum beruntung untuk menjadi ASN yang masih berstatus honorer tentunya belum bisa secara optimal untuk menjalankan kinerjanya, proyektor LCD yang masih kurang dan jaringan internet yang belum

memadai, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan, dan kurangnya kedisiplinan guru serta sarana dan prasarana yang belum lengkap.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas yang telah dipaparkan, maka beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah hendaknya lebih tegas dalam keputusan yang berkaitan dengan peraturan di madrasah ibtidaiyah dan kepala madrasah juga harus lebih menegaskan kedisiplinan kepada seluruh warga madrasah serta menjalin hubungan yang harmonis dengan warga madrasah baik dengan guru maupun dengan orang tua murid, dan harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab agar dapat lebih mengoptimalkan dalam strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu, adapun berikut ini saran untuk kepala madrasah ibtidaiyah:
  - a. Pembinaan kinerja guru, kepala madrasah selalu memberikan pembinaan di dalam lingkungan madrasah harus juga selalu mengadakan pelatihan, seminar, atau diklat yang diadakan di Madrasah Ibtidaiyah. Dengan harapan semakin banyaknya guru yang mendapatkan pelatihan maka semakin baik juga kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
  - b. Pengawasan terhadap kinerja guru, Seharusnya kepala madrasah lebih sering melakukan kunjungan ke kelas-kelas agar kinerja guru tetap terkontrol dengan baik, tidak hanya sekedar lewat-lewat di depan kelas atau melihat kondisi kelas dari luar.
  - c. Pemberian motivasi kepada guru, dalam memberikan motivasi kepala madrasah sudah cukup baik dengan cara berkomunikasi yang tidak menegangkan, sebaiknya kepala madrasah selalu konsisten dan adanya ketegasan lagi dalam memberikan motivasi agar guru lebih semangat dan disiplin.

- d. Evaluasi terhadap kinerja guru, sebaiknya evaluasi dilakukan tidak hanya persemester tapi minimal 1 semester itu dilakukan berkali-kali agar dapat lebih maksimal mengetahui bagaimana hasil pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru.
  - e. Kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru sebaiknya juga lebih tanggap dalam menghadapi kendala-kendala dan permasalahan dalam kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran dan harapannya kepala madrasah dapat melakukan program-program dengan konsisten guna kepentingan madrasah.
  - f. Untuk mengatasi faktor penghambat kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu maka diharapkan kekompakkan dan kebersamaan bagi semua warga madrasah baik kepala madrasah, guru, siswa dan orang tua murid serta masyarakat sekitar untuk bersama-sama meningkatkan visi dan misi madrasah.
2. Kepada guru sebagai bagian dari satuan pendidikan agar lebih aktif dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran guru sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu proses pembelajaran serta memperhatikan dan mentaati tata tertib di madrasah.
  3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan topik mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam hal yang lain yang berkaitan dengan kompetensi kepala madrasah sebagai pemimpin organisasi pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Muhadjir. *Manajemen Statetik Daya Saing dan Globalisasi*. Banyumas: Penerbit Sasanti Institute, 2020.
- Atiqullah. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Malang: Buku Pena Salsabilah, 2012.
- Azhar, Sophia. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)*, Journal-uinalauddin.ac.id , Volume V, Nomor 1, juni 2017.

- Budiwibowo, Satrijo. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Penerbit Andi. 2018.
- Erjati Abas H, *Magnet kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru*, Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Fahmi, *Manajemen Pendidikan pengembangan madrasah dan profesionalisme guru pada lembaga pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit K-Media. 2020.
- Fakhruroji Moch, *Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam*. Bandung: Penerbit Mimbar Pustaka, 2019.
- Fattah Nanang, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Fitria Nery, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi*, Tesis: Universitas Medan, 2020.
- Hafid Anwar dkk, *Konsep dasar ilmu pendidikan*, Yogyakarta: Alfabeta, 2021.
- Hafidullah dkk, *Manajemen Guru Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, Yogyakarta: Penerbit Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Hamiki, *Strategi, kepemimpinan dan motivasi kerja teori dan aplikasi*, singkarawang: Penerbit Guepedia. 2020.
- Ismaya Bambang dkk, *Manajemen Kebijakan Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2020.
- Istikomah dan Haryanto Budi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020.
- Izabel Xavier Do Rego, *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan saran prasarana terhadap kinerja guru (studi kasus yayasan pendidikan canossa)*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2017.
- Jumiati, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dalam Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di Sekolah Dasar Kecamatan Manuju Kabupaten Gowa*, Gowa: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar, 2014.
- Kadar Muhammad Gofur dkk, *Manajemen Strategik dan Kepemimpinan*, Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Khomariah Aan dan Kurnady Dedy Achmad, *Kepemimpinan Pendidikan Abad ke-21*, Depok: Penerbit Rajawali Pers, 2022.

- Kuncoro Mudrajad, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Jakarta: Erlangga, 2005.
- Mattayang Besse, "Tipe dan Gaya Kepemimpinan", *Jurnal Ekonomi: Universitas Andi Djemma* Volume 2 Nomor 2, September 2019.
- Mertha Jaya I Made Laut, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Terori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrata, 2021.
- Minsih dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar*", *Jurnal Pendidikan: PGSD FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Vol. 6, No. 1, Juli 2019.
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa E., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nery Fitria, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi*, Tesis: Universitas Medan, 2020.
- Nuridin Diding, *Manajemen Mutu Sekolah teori, konsep dan implementasi*, Bandung: PT Rafika Aditama, 2021.
- Nur Wahyudin, *Kepemimpinan di Sekolah*, *Jurnal Tarbiyah: UIN SU Medan* Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015.
- Nurmansyah, *Pengantar Manajemen Modern*, Yogyakarta: Penerbit Alfabeta, 2021.
- Permadanti Gita Ayunda, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SD Integral Luqman Al-Hakim Mataram*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2020.
- Rahmi Sri, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*, Banda Aceh: Percetakan Universitas Islam Negeri UIN Ar-Raniry. 2018.
- Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: LkiS Printing Cemerlang, 2010.
- Rizal Anis Syamsu, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ulul Albab: Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang* Vol. 23No. 1 Januari 2019.

- Thoha Mifta, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2017.
- Said Akhmad, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah*, Jurnal Pendidikan: STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang, Vol.2, No. 1, Maret 2018.
- Sa'ud Udin Syaefudin, *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabet, 2014
- Sibawah Imam, *Manajemen Landasan Pendidikan*, Bandung: Rafika Aditama, 2020.
- Suyani, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur*. Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018).
- Salusu J, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta: Penerbit Grasindo, 1996.
- Samal Abd. Latif, Nasruddin Yusuf, Rivai Bolotio, *Analisis Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di SMK Islam Yapim Kota Manado*, 2020.
- Sutikno M Sobry, *Pemimpin dan Kepemimpinan tips Praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*, Mataram: Penerbit Holitica Lombok, 2018.
- Suriagiri H, *Kepemimpinan Transaksional*, Lhokseumawe: Penerbit Radja Publika. 2020.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan Pada Era Otonomi Daerah*, Depok: Penerbit Rajawali Pers, 2019.
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Ciputat Press, 2010.
- Syamsu Rizal Anis, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ulul Albab: Program Studi Akuntansi, Universitas Pamulang Vol. 23 No. 1 Januari 2019.
- Wiyani Novan Ardy, *Konsep dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta, Penerbit Gava Media, 2022.

Widagdo Suwignyo dkk, *Penilaian Kinerja Budaya Kerja dan Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember: Mandala press, 2020.

Widya Anugrah Intan dan Tintin Suhaeni, *Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran*, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 2017.

### Sumber dari Internet

Ahmad Nasrudin, 2022 <https://cerdasco.com/kepemimpinan-transaksional/>:

Andriani Dwi Esti, Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya mewujudkan sekolah efektif. Artikel diakses pada Januari 2017, dari <https://media.neliti.com/media/publications/112096-ID-strategi-kepemimpinan-kepala-sekolah-dal.pdf>.

Aina Mulyana [https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru\\_11.html](https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru_11.html).

Al-Quran Surat *At-Taubah*:105. <https://tafsirweb.com/3121-surat-at-taubah-ayat-105.html>

Al-quran Surat Al-Insyirah Ayat 7-8 Referensi : <https://tafsirweb.com/37364-surat-al-insyirah-lengkap.html>

Nanda Akbar Gumilang <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/>

Rika Ariyani, <http://www.rikaariyani.com/2022/12/faktor-yang-mempengaruhi-gaya-kepemimpinan.html> diakses pada 19 Januari 2023

Edi Elisa <https://educhannel.id/blog/artikel/pengertian-penilaian.html> diakses pada tanggal 17 januari 2023

<https://www.mtsn2plk.sch.id/5-budaya-kerja-kementerian-agama> diakses pada tanggal 15 Februari 2023.

## Lampiran – Lampiran



### **DAFTAR LAMPIRAN**

1. SURAT REKOMENDASI PENELITIAN
2. SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN
3. PEDOMAN WAWANCARA
4. HASIL WAWANCARA



5. DOKUMENTASI
6. DATA PENDUKUNG DOKUMENTASI
7. BIODATA PENULIS

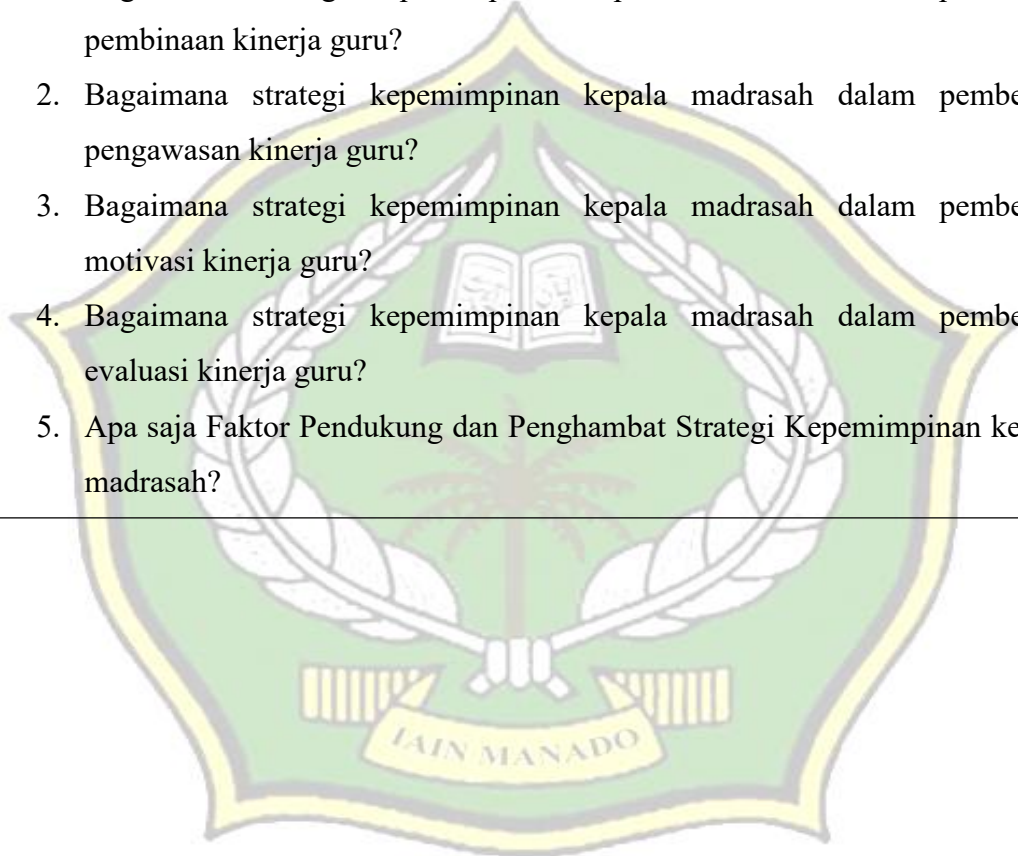


### **PEDOMAN WAWANCARA**

1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.
  - a. Mi Al-Khairaat Mogolaing Kotamobagu

- b. Mis Baitul Makmur Kotamobagu
  - c. Mi Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu
2. Profil Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu
  3. Data tenaga kependidikan.
  4. Data kelas dan Jumlah Siswa.
  5. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu.

Pertanyaan Wawancara
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian pembinaan kinerja guru?</li> <li>2. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian pengawasan kinerja guru?</li> <li>3. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian motivasi kinerja guru?</li> <li>4. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian evaluasi kinerja guru?</li> <li>5. Apa saja Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepemimpinan kepala madrasah?</li> </ol>



## HASIL WAWANCARA

Pertanyaan	Jawaban
<p>Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian pembinaan kinerja guru?</p>	<p>Upaya kepala Madrasah dalam melakukan pembinaan untuk peningkatan kompetensi profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan proses pembinaan dan melibatkan guru dalam berbagai kegiatan pendidikan dan latihan, seminar, workshop, maupun Kelompok Kerja Guru. (Drs Arkam Lahiya, M.Pd.)</p> <p>Kepemimpinan Kepala madrasah saat ini sangat mengedepankan disiplin yang sangat tinggi sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan kepemimpinan kepala madrasah saat ini sehingga mempengaruhi kinerja guru semakin meningkat dan tertata dengan baik, sekolah sudah mengalami peningkatan dan terorganisir, artinya setiap tahun madrasah mulai ada perubahan, karena kepala madrasah selalu mengutamakan kedisiplinan kepada guru-guru hampir setiap rapat baik rapat madrasah maupun rapat dengan guru-guru, kepala madrasah selalu menekankan pada kedisiplinan terutama dalam perlengkapan administrasi pembelajaran seperti silabus, RPP, Program bulanan, program tahunan, Absensi, serta melakukan evaluasi dan penilaian terhadap peserta didik. (Marotul Hasanah, S.Ag)</p> <p>Kepemimpinan kepala madrasah saat ini semakin hari semakin baik karena berbagai program unggulan madrasah yang dulunya belum berjalan dengan maksimal sekarang semakin baik, ada beberapa program unggulan seperti contoh kegiatan sholat</p>

dhuha, hufdzil quran, kegiatan ekstrakurikuler seperti silat dan karate sangat diperhatikan oleh kepala madrasah dengan selalu mengadakan pengawasan serta evaluasi kinerja bagi guru pembina setiap kegiatan program unggulan tersebut berlangsung. (Hatna Mamonto, S.Ag.)

Dalam hal pembinaan bagi guru-guru kepala madrasah selalu mengutamakan disiplin dalam hal perangkat pembelajaran dengan selalu menyampaikan kepada guru-guru madrasah untuk dalam tercapainya suatu pendidikan yang maju maka setiap guru harus mempersiapkan segala bentuk persiapan pembelajaran baik berupa program tahunan, program bulanan, menyiapkan silabus, RPP dan lain sebagainya sebagai penunjang dalam proses pembelajaran berlangsung serta melakukan menyusun perencanaan dalam peningkatan kinerja guru secara disiplin, agar menjadi teladan bagi seluruh warga madrasah. (Silmawati Marwan, S.Pd.I)

Kepemimpinan kepala Madrasah sangat berperan penting dalam kemajuan Madrasah pada umumnya, kepemimpinan harus didasarkan pada kedisiplinan, tanggung jawab dan keteladanan serta selalu memberikan dorongan kearah pada perubahan yang lebih baik dan merangkul semua pihak-pihak yang berhubungan dengan madrasah. (Faizin Shaleh, S.Pd.I)

Sebagai Pemimpin upaya yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan

	<p>melakukan pembinaan serta mengarahkan guru supaya mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang dunia pendidikan dan pengajaran, yaitu berupa mengikuti seminar atau workshop. (Ulfa Aldjeredi, S.Ag., M.Pd.)</p>
<p>Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian pengawasan kinerja guru?</p>	<p>Dalam kegiatan sehari-hari kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengecek kehadiran guru, mengontrol kegiatan belajar mengajar di kelas. Bentuk pengawasan yang dilakukan kepala madrasah yaitu menyampaikan ungkapan-ungkapan yang sifatnya membangun dan memotivasi kepada guru-guru untuk selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, mengucapkan salam ketika masuk kelas dan keluar kelas, taat pada peraturan madrasah, sopan santun dan sebagainya yang bersifat pengawasan. (Ulfa Aldjeredi, S.Ag., M.Pd.)</p> <p>bahwa dalam proses pengawasan kepala madrasah selalu memberikan pembinaan terhadap guru terkait pembelajaran dan mengikut sertakan guru tenaga pendidik/kependidikan dalam memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti berbagai pelatihan seperti KKG maupun Workshop. (Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd.)</p>
<p>Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian</p>	<p>Menurut saya menjadi pemimpin itu merupakan suatu jabatan sementara yang diberikan kepada kepala madrasah yang tugas pokoknya sama sebagai guru dan</p>

<p>motivasi kinerja guru?</p>	<p>tenaga pengajar jadi dalam hal pemberian motivasi kepala madrasah selalu memberikan penguatan dan dorongan kepada guru-guru berupa pemberian penghargaan setiap apa prestasi yang di dapatkan oleh guru tersebut. (Drs Arkam Lahiya, M.Pd.)</p> <p>Dalam hal pemberian motivasi sebagai kepala madrasah harus dengan baik memberikan dorongan berupa motivasi atau penguatan kepada guru-guru agar semangat dalam melakukan proses pembelajaran kepala madrasah juga sering memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk selalu mengikuti seminar tentang pendidikan. (Ulfa Aldjeredi, S.Ag., M.Pd.)</p> <p>Dalam pemberian motivasi kepala madrasah dalam penerapannya sudah terbilang sangat baik karena setiap guru mempunyai prestasi selalu mendapatkan reward baik berupa pemberian piagam atau dengan honor dari hasil yang dicapai, kepala madrasah selain itu juga selalu memberikan penguatan sehingga guru selalu mendapatkan motivasi dalam konteks kualitas pengajaran dan kinerja menjadi lebih meningkat. (Fitria Syahra Ginoga, S.Pd.I)</p>
<p>Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam pemberian evaluasi kinerja guru?</p>	<p>Dalam hal evaluasi kinerja kepala madrasah selalu melakukan pemeriksaan dan mengatur setiap keperluan perangkat pembelajaran yang ada, hal ini senada dengan hasil wawancara dengan salah satu guru MI Al-Khairaat mengatakan bahwa demi tercapainya pembelajaran yang efektif Yaitu kepala madrasah</p>

	<p>melaksanakan evaluasi dalam perencanaan pembelajaran seperti kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran dan disiplin kerja. (Sucia Dwi Lestari Nading, S.Pd.)</p> <p>Dalam kepemimpinannya kepala madrasah saat ini sudah sangat baik dalam memimpin ini di tandai dengan kepala madrasah Mengadakan pembinaan secara internal seperti menegakkan disiplin kerja, penggunaan metode kerja yang sesuai, penggunaan alat dan media pembelajaran dan melaksanakan evaluasi. (Marwiyah Paputungan, S.Pd.)</p> <p>Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah Ibtidaiyah Baitul Makmur Kotamobagu mengatakan bahwa dalam strategi kepemimpinan sebagai kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi terkait dengan kinerja guru, agar kepala madrasah dapat mengetahui perkembangan yang ada dalam proses berjalanya pembelajaran atau proses pendidikan di madrasah. Evaluasi kinerja guru ini sering di lakukan hampir setiap bulan yang di bahas ketika ada rapat bulanan oleh semua guru-guru. (Drs Arkam Lahiya, M.Pd.)</p>
<p>Apa saja Faktor Pendukung Kinerja Guru?</p>	<p>Tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan madrasah dan didukung dengan semangat dari guru-guru dalam memajukan madrasah yang tinggi serta gaji atau upah yang diterima guru-guru yang terpenuhi dengan baik. (Sitti Zulfadliyansi, S.Pd.)</p>

	<p>Yang menjadi faktor pendukung Madrasah ini adalah pihak masyarakat sekitar yang sangat mendukung keberadaan madrasah dan pihak yayasan serta guru-guru punya potensi dibidang masing-masing dan kebutuhan tenaga pendidikan yang memadai. (Faizin Shaleh, S.Pd.I)</p>
<p>Apa saja Faktor Penghambat Kinerja Guru?</p>	<p>Kendala lain yang dihadapi Kepala Madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya adalah masih terdapat guru yang masih terbilang rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan Kepala Madrasah berupa penyediaan perangkat pembelajaran yang kurang maksimal serta sering terlambat dan tidak komitmen dengan keputusan bersama saat rapat. (Drs. Arkam Lahiya, M.Pd.)</p> <p>Masih terdapatnya guru-guru sering atau masih ada yang tidak komitmen, sering menunda pekerjaan, dan saran prasarana yang masih kurang karena siswa yang banyak sedangkan ruang kelas yang masih kurang. (Widuri HK Kuspariati, S.Ag.)</p> <p>Dalam prosesnya Madrasah Ibtidaiyah Cendekia Muhammadiyah Matali ini tidak mempunyai kendala apa-apa namun karena madrasah ini terbilang masih baru maka yang menjadi penghambatnya adalah sarana dan prasarana yang belum memadai. (Faizin Shaleh, S.Pd.I)</p> <p>Kendala yang dirasakan dalam</p>



pelaksanaan strategi kepemimpinan Kepala Madrasah di antaranya adalah masih ada guru yang belum mengikuti seminar tentang pendidikan yang dilakukan pihak madrasah masih tembang pilih guru dalam mengutus siapa yang ikut dalam seminar atau workshop. (Siti Djuhaera Raupu, S.Ag)

## DOKUMENTASI

### 1. MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu

Wawancara dengan Bapak Faizin Sholeh, S.Pd.I Kepala Madrasah



Wawancara dengan Ibu Guru Widuri HK Kuspariati, S.Ag.



Wawancara dengan Ibu Guru Fitriyah Syahra Ginoga, S.Pd.I



Ruang Guru MI Cendekia Muhammadiyah  
Kotamobagu



Halaman MI Cendekia Muhammadiyah Kotamobagu



Halaman MI Cendekia Muhammadiyah  
Kotamobagu



## 2. MIS Baitul Makmur Kotamobagu

wawancara dengan Bapak Drs. Arkam Lahiya, M.Pd.



wawancara dengan Hadija Mamonto, S.Pd.I



wawancara dengan Hatna Mamonto, S.Ag.



wawancara dengan Rasuati Mokoginta, S.Pd.



Halaman MI Baitul Makmur Kotamobagu



wawancara dengan Siti Djuhaira Raupu, S.Ag.



Halaman MI Baitul Makmur Kotamobagu



Halaman MI Baitul Makmur Kotamobagu



### 3 MI Al-Khairaat Mogolaing

Wawancara Kepala Madrasah Ulfa Aldjeredi, M.Pd.



Wawancara Marwiyah Paputungan, S.Pd.I



wawancara dengan Siti Zufadliyansi, S.Pd.



wawancara dengan Sucia Dewi Nading, S.Pd.



Halaman MI Al-Khairaat Kotamobagu



wawancara dengan Silmawati Marwan, S.Pd.



### DATA PENDUKUNG DOKUMENTASI

1. Piagam Penghargaan Kepala Madrasah Responsif
2. Piagam Penghargaan Laporan Terlengkap
3. Piagam Penghargaan Guru Disiplin Kehadiran Terbaik
4. Piagam Penghargaan Guru Inovatif
5. Piagam penghargaan Perangkat Terlengkap







## BIO DATA PENULIS



**Ari Andika Mamonto**, dilahirkan di desa Passi Pada tanggal 17 Agustus 1988, anak pertama dari 3 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda **Yan Mamonto** dan Ibunda **Santina Mokodongan**. Pendidikan dasar penulis tempuh di SDN 2 Passi dan berhasil lulus pada tahun 2000, kemudian melanjutkan sekolah di SMP Negeri 3 Kotamobagu dan lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan ke tingkat SMA yaitu di SMA Negeri 3 Kotamobagu mengambil jurusan IPS dan selesai pada tahun 2006, setelah lulus tingkat SMA penulis kemudian melanjutkan pendidikan Diploma II di Universitas Negeri Manado Program Studi PGSD yang selesai pada tahun 2009 kemudian melanjutkan S1 dikampus yang sama mengambil Strata 1 S1 PGSD dan selesai pada tahun 2011. Setelah itu melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) tahun 2021.

Penulis berprofesi sebagai guru dan pernah tercatat sebagai tenaga honorer di MIS Baitul Makmur Kotamobagu pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2018, kemudian pada tahun 2018 penulis mengabdikan sebagai tenaga kontrak Kementerian Sosial RI sebagai Pendamping Sosial. Penulis menikah dengan Feby Sartika Mokoginta pada tanggal 02 Februari 2019 dan dikaruniai dua anak putri, anak pertama bernama Kheyzura Chairunnisa Mamonto dan anak kedua Shaqueena Ramadhannisa Mamonto.

Dengan ketekunan dan tekad yang kuat serta motivasi yang tinggi dari orang tua dan keluarga untuk terus belajar dan mencari ilmu, penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir tesis ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir tesis ini dapat menjadikan motivasi dan kontribusi terhadap dunia pendidikan.

Dengan ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tesis dengan Judul **“Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kotamobagu”**.

