



## SISTEM MENEJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MIN 4 LAMPUNG TIMUR

Ubaidillah Ali\*, Riyuzen Praja Tuala, M Yasin

Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : ubaidillah84@gmail.com

**Abstract :** *Leadership is one of the most important elements in the course of an organization, because the progress or failure of an organization is very dependent and determined by its leader. The importance of leadership is the responsibility of a leader to be able to choose a strategy so that the organization can be successful, grow and succeed in facing various challenges and competition. Based on the results of the pre-survey, it is known that the head of the institutional. In a preliminary study on the Leadership Management System Of The Head Of Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Lampung Timur, it is known that his leadership is not optimal. However, the performance of the Madrasah teachers is generally quite good. This study uses a qualitative approach. The primary data sources in this study were the head of madrasah, representatives and teachers of MIN 4 East Lampung, while the supporting documents for the research were secondary data. Data collection techniques used are interviews, observation and documentation. Data analysis was carried out through data reduction procedures, data presentation and conclusion drawing and data verification. The results showed that the leadership of the head of MIN 4 East Lampung was carried out through his ability to influence teachers, in giving orders to teachers, in motivating teachers, and his ability to create teacher confidence. Each stage is carried out by the head of Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 East Lampung, but it is not optimal. The performance of MIN 4 East Lampung teachers based on data analysis, in general, is quite good.*

**Keywords:** *Leadership Management, Teacher Performance*

**Abstrak:** Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam jalannya sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung dan ditentukan oleh pemimpinnya. Kepentingan kepemimpinan adalah tanggung jawab seseorang pemimpin untuk mampu memilih strategi agar organisasi dapat sukses, bertumbuh dan berhasil dalam menghadapi berbagai tantangan dan persaingan. Berdasarkan pada hasil pra survey, diketahui bahwa kepala organisasi kelembagaan di madrasah memiliki peranan sangat besar dan penting dalam memotivasi kinerja guru. Dalam penelitian pendahuluan tentang Sistem Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Lampung Timur, diketahui bahwa kepemimpinannya belum optimal. Namun, kinerja guru Madrasah tersebut pada umumnya sudah cukup baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil dan guru MIN 4 Lampung Timur, sedangkan dokumen penunjang penelitian sebagai data skunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui prosedur reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala MIN 4 Lampung Timur dilakukan melalui kemampuannya dalam mempengaruhi guru, dalam memberi perintah kepada guru, dalam memotivasi guru, serta kemampuannya dalam menciptakan rasa percaya diri guru. Setiap tahapan tersebut dilaksanakan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Lampung Timur, namun belum optimal. Adapun kinerja Guru MIN 4 Lampung Timur berdasarkan analisis data, pada umumnya sudah cukup baik.

**Kata Kunci:** *Manajemen Kepemimpinan, Kinerja Guru*

## **PENDAHULUAN**

Kepemimpinan adalah proses atau gaya mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengerahkan usaha bersama guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Maka kepemimpinan pendidikan merupakan proses atau gaya untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang untuk mengerahkan usaha bersama guna mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan individu supaya timbul kerja sama secara teratur dalam usaha mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan dirumuskan.

Pada dasarnya perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan evaluasi dalam pengelolaan pendidikan yang baik, akan mampu mencapai tujuan pendidikan Islam yang diharapkan sesuai Al-Qur'an dan As-Sunnah (Warisno, 2021). Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik.

Dalam realitas sejarah, madrasah tumbuh dan berkembang dari, oleh dan untuk masyarakat Islam itu sendiri. Sehingga sejak awal, madrasah merupakan konsep pendidikan berbasis masyarakat (community based education). Masyarakat sebagai individu maupun organisasi dengan didorong semangat keagamaan atau dakwah membangun madrasah untuk memenuhi kebutuhan mereka, ini dapat dilihat bahwa kurang dari 90 % madrasah di Indonesia milik swasta dan sisanya berstatus negeri dan ini berbanding terbalik dengan sekolah- sekolah umum (Muhaimin, 2005).

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Manajemen bisa diartikan sebagai seni, ilmu dan profesi. Follet mengartikan "manajemen sebagai seni, karena untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, seorang manajer harus bisa mengatur dan menggerakkan orang untuk melakukan tugas-tugasnya" (Sayuti, 2021). Dengan demikian tujuan akan tercapai apabila disusun secara teratur dan sistematis sesuai dengan pendapat di atas.

Keefektifan manajemen pendidikan ditentukan oleh profesionalisme manajer Pendidikan (Mantja, 2002). Adapun sebagai manajer terdepan kepala madrasah merupakan figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan madrasah.

Kepala madrasah tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program madrasah, kurikulum dan keputusan personil, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya.

Kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola madrasah menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan madrasah. Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dari kepala madrasah dalam mengelola setiap komponen madrasah (Latifah, Warisno and Hidayah, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut, kepala madrasah kunci dari tercapainya tujuan madrasah tersebut.

Sebagai kepala madrasah hendaknya mampu berkomunikasi dan membaur dengan tenaga pendidik di sekolah. Namun selain menjalankan perencanaan kepala madrasah, tentunya tenaga pendidik dan khususnya wakil-wakil sekolah memiliki peran penting dalam melaksanakan kebijakan yang telah dikeluarkan atau diputuskan oleh kepala sekolah (Khotimah, 2021).

Menurut Sadler (dalam Romad, 2010), "kepemimpinan adalah suatu proses atau aktifitas mempengaruhi perilaku yang menjadi panutan interaksi antara pemimpin dan pengikut serta pencapaian tujuan yang lebih riil dan komitmen bersama dalam pencapaian tujuan dan perubahan terhadap budaya organisasi yang lebih maju". Kepala sekolah dan kepala madrasah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Kepala madrasah sebagai leader plus harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Menurut Wahjosumijdo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan dan apa yang diinginkan baik oleh guru maupun pegawai tata usaha serta pembantu lainnya (Yanto & Fathurrochman, 2019). Kepala madrasah berperan aktif dalam peningkatan kemajuan madrasah yang dipimpinya. Bisa berperilaku adil dalam semua segi baik faktor internal maupun eksternal pendukung sekolah.

Begitupun kaitannya antara kepala madrasah dengan guru tentunya akan terjalin suatu komunikasi, seperti dalam memecahkan masalah guru, membina guru, menginstruksikan program kerja guru, menginformasikan suatu peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku kepada dewan guru baik informasi secara verbal maupun nonverbal, menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi (Fernadi & Aslamiyah, 2022).

Mangkunegara (2000), menyatakan bahwa:

*Istilah kinerja guru berasal dari kata job performance atau actual permance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kineria bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta*

*kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.*

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

Berdasarkan hasil pengamatan, masih terlihat adanya kehadiran guru yang tidak tepat waktu baik dalam jam datang ke madrasah, memulai pelajaran maupun pada pergantian jam serta masih adanya guru yang meninggalkan jam mengajar di kelas. Terkait hal itu, lebih lanjut disampaikan oleh Agus Wahid selaku wakil kepala bidang Kurikulum MIN 4 Lampung Timur bahwa kualitas dari kedisiplinan Guru sangat perlu ditingkatkan, karena masih banyaknya guru datang tidak tepat waktu baik dalam memulai pembelajaran maupun pergantian jam, dan belum tercapainya pengajaran yang optimal di dalam kelas oleh sebagian guru, seperti metode pembelajaran guru yang masih konservatif dan penguasaan pengelolaan kelas yang kurang optimal.

Lebih lanjut kepala Madrasah menyatakan bahwa kinerja guru MIN 4 Lampung Timur yang sudah dianggap baik tetapi masih terus mendapatkan perhatian dan pembimbingan dalam menggerakkan dan mempengaruhi serta memotivasi peningkatan dan pengembangan kualitas kerja; seperti dalam membuat perencanaan program pembelajaran yang setiap tahunnya mengalami perkembangan dan penyesuaian terhadap kondisi madrasah, pelaksanaan pembelajaran yang masih butuh perhatian terutama disiplin guru dan pengembangan kreatifitas guru dalam mengelola kelas agar pembelajaran yang direncanakan tercapai dengan baik sesuai dengan yang telah dituangkan pada RPP.

Perlu peningkatan peran komunikasi dalam berbagai hal untuk meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang sudah ada adalah dengan lisan, pengarahannya dalam rapat-rapat, serta surat. Meskipun sifatnya insidental dan tidak tertata, terencana dan terprogram dengan baik. Hal itu yang mestinya lebih ditingkatkan dan lebih terarah akan evaluasi serta tindak lanjut perbaikannya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan tersebut, peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang sistem manajemen kepemimpinan kepala madrasah yang masih perlu ditingkatkan. Hal itu adalah untuk lebih meningkatkan kinerja guru agar bisa optimal, supaya mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan madrasah MIN 4 Lamtim, serta agar dapat pula mengangkat kepercayaan orang tua murid serta masyarakat.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Sesuai rumusan masalah yang ada, maka jenis penelitian yang penulis gunakan termasuk penelitian deskriptif dengan menggunakan latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (entity). Instrumennya adalah manusia, baik peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain, menggunakan analisis data secara induktif.

Penyusunan teori substantif yang berasal dari data, mengumpulkan data deskriptif (kata-kata, gambar) bukan angka-angka, lebih mementingkan proses daripada hasil, menghendaki adanya batas dalam penelitiannya atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Menghendaki agar pengertian dan hasil analisis yang diperoleh dirundingkan dan disepakati oleh manusia dijadikan sumber data yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang yang perilaku yang diamati (Bungin, 2007).

Sumber data penelitian ini adalah seseorang yang dapat memberikan keterangan tentang hal-hal yang terkait dengan permasalahan di lokasi penelitian. Dengan pengambilan sumber data yang dipilih secara purposive sampling, maka sumber data dipilih orang-orang yang dianggap sangat mengetahui permasalahan yang akan diteliti atau juga yang berwenang dalam masalah tersebut. Sehingga, sumber data primer tersebut dapat diklasifikasikan 2 (dua) kategori atau tingkatan, yaitu: 1) nara sumber inti adalah orang-orang yang sangat mengetahui kondisi obyek dan permasalahan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, para guru), 2) nara sumber pendukung, yaitu orang-orang yang mengetahui keadaan dan ikut dalam lingkup wilayah organisasi yang diteliti (staff, orang tua murid).

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah seorang kepala MIN 4 Lampung Timur, 3 orang wakil dan 31 orang guru MIN 4 Lampung Timur sebagai sumber data primer. Pengambilan sumber data/informan yang dipilih secara purposive sampling, yaitu sumber data dipilih orang-orang yang dianggap sangat mengetahui permasalahan yang akan diteliti atau juga yang berwenang dalam masalah tersebut. Sedangkan data-data penunjang berupa data dokumentasi mengenai profil MIN 4 Lampung Timur, struktur organisasi, data guru, data siswa merupakan data sekunder dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Untuk memudahkan peneliti dalam pengumpulan data maka peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian.

Setelah data yang diperoleh dalam studi ini terkumpul, maka tahap berikutnya adalah analisis data. Dalam mengolah dan menganalisis data dari hasil penelitian, peneliti menggunakan teknik deaskriptif kualitatif yang diperoleh dari hasil observasi, interview, dokumentasi. Proses analisis data dimulai dari mengumpulkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Langkah berikutnya adalah menyeleksi kelengkapan data, data yang kurang lengkap digugurkan atau di lengkapi dengan substitusi. Kemudian masuk tabulasi (menggolongkan kategori jawaban, memberikan kode terhadap item-item).

Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan

ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member check (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Triangulasi Ini merupakan teknik yang mencari pertemuan pada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan pembandingan terhadap data yang telah ada. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut : Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi)(Miles and Huberman, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Kepala MIN 4 Lampung Timur Lampung Timur

Data penelitian tentang kepemimpinan kepala MI dalam meningkatkan kinerja guru MIN 4 Lampung Timur Lampung Timur, disajikan sebagai berikut :

- a. Kemampuan Kepala MIN 4 Lampung Timur dalam Mempengaruhi Guru Melalui Komunikasi  
Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi akan sangat menentukan bagaimana pengembangan kualitas pendidikan oleh kepala MI. Terutama dalam membentuk jaringan kemitraan dengan share/stake holder dan tim kerjasama untuk melayani pelanggan. Jaringan kemitraan yang kuat dan saling menguntungkan yang dilayani oleh anggota tim kerjasama yang saling melayani, sudah pasti akan memperlancar pengembangan kualitas pendidikan. Pengawas yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan memadai dapat menyelesaikan berbagai masalah di lapangan. Masalah komunikasi antara lain disebabkan oleh pola birokrasi dan hubungan yang kaku sehingga tidak terpelihara situasi sesuai harapan.
- b. Kemampuan untuk Mempengaruhi Guru dengan Petunjuk atau Perintah  
Berkaitan dengan program, pemberian pengarahan, motivasi dan semangat bagi seluruh dewan guru di MIN 4 Lampung Timur Lampung Timur, di setiap kesempatan, kepala MI senantiasa memberikan motivasi dan arahan baik mengenai kebersihan, kerjasama, gotong royong, saling menghargai, saling menghormati, budi pekerti dan akhlak karimah. Hal tersebut menurut kepala MI sangat penting, karena MI merupakan lembaga pendidikan yang bercirikan agama yang merupakan lembaga pencetak generasi yang memiliki akhlak yang mulia, dan memiliki rasa empati terhadap sesama serta harus memiliki rasa ketaqwaan yang tinggi terhadap penciptanya. Hal tersebut biasanya disampaikan saat upacara bendera ataupun pada saat rapat-rapat dan guru maupun komite.
- c. Kemampuan untuk Memotivasi Guru dan Mengkoordinasikan Organisasi MIN 4 Lampung Timur  
Kepala MI dalam membimbing guru dan bawahannya telah cukup baik, namun untuk hasil optimal masih perlu ditingkatkan lagi. Karena masih banyak kinerja guru yang butuh penanganan yang lebih bijak, transparan, dan tegas. Tentu saja harus berpatokan kepada SOP atau kebijakan MIN 4 Lampung Timur.

- d. Kemampuan untuk Menciptakan Rasa Percaya Diri Guru dan Dukungan dari Bawahan

Memenuhi keperluan guru dan siswa dengan sarana dan prasarana yang memadai demi kelancaran pembelajaran, baik itu berupa buku-buku, perpustakaan, laboratorium, dan sarana olahraga serta kesenian, dengan menjalankan program sesuai rencana dengan mengatur pemanfaatan fasilitas untuk digunakan secara tepat dalam kelancaran kegiatan belajar siswa. Data tersebut dikuatkan dengan observasi peneliti terhadap fasilitas sarana dan prasarana yang ada di MIN 4 Lampung Timur .

## 2. Kinerja Guru MIN 4 Lampung Timur Lampung Timur

- a. Kemampuan Guru dalam Merencanakan Pembelajaran

No	Komponen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran	Telaah Dokumen
1	Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran	Sudah baik
2	Media disesuaikan dengan materi pembelajaran	Sudah baik
3	Media disesuaikan dengan kondisi kelas	Cukup baik
4	Media disesuaikan dengan jenis evaluasi	Cukup baik
5	Media disesuaikan dengan kemampuan guru	Sudah baik
6	Media disesuaikan dengan perkembangan siswa	Cukup baik

Berdasarkan pada telaah terhadap dokumen RPP komponen Media Pembelajaran aspek Media disesuaikan dengan tujuan pembelajaran, Media disesuaikan dengan materi pembelajaran, Media disesuaikan dengan kondisi kelas, Media disesuaikan dengan jenis evaluasi, Media disesuaikan dengan kemampuan guru, Media disesuaikan dengan perkembangan siswa, sudah baik.

- b. Kemampuan Guru dalam Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar

Berdasarkan pada telaah hasil observasi terhadap Pembelajaran komponen Kemampuan Membuka Pelajaran, aspek Menarik perhatian siswa, Memberikan motivasi awal, Memberikan apersepsi (kaitan materi sebelumnya dengan materi yang akan disampaikan), Menyampaikan tujuan pembelajaran, Memberikan acuan bahan belajar yang akan, Memberikan acuan bahan belajar yang akan disampaikan, Berdasarkan pada telaah terhadap dokumen RPP komponen Evaluasi Pembelajaran aspek Evaluasi mengacu pada tujuan, Mencantumkan bentuk evaluasi, Mencantumkan jenis evaluasi, Disesuaikan dengan alokasi waktu yang tersedia, Evaluasi disesuaikan dengan kaidah evaluasi, sudah baik. Seperti pada tabel berikut, sudah baik.

- c. Kemampuan Guru dalam Mengevaluasi

Evaluasi dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Evaluasi dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan non-tes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, Evaluasi hasil karya berupa tugas,

proyek dan/atau produk, portofolio, dan Evaluasi diri. Evaluasi hasil pembelajaran menggunakan Standar Evaluasi Pendidikan dan Panduan Evaluasi Kelompok Mata Pelajaran. Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai peserta didik. Sejauhmana mereka menerima materi pembelajaran yang diberikan. Guru dalam kegiatan evaluasi mengatakan bahwa yang biasa saya lakukan yaitu ketika setelah selesai menyampaikan materi pembelajaran, kemudian diadakan ulangan harian. Untuk instrumen yang saya gunakan adalah terdiri dari tes tertulis yang terdiri dari essay dan multiple choice. Kemudian selain tes tertulis, dilakukan juga tes lisan, seperti hafalan ayat-ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan materi pelajaran yang berlangsung. Dalam aspek Evaluasi dalam pembelajaran ini meliputi Evaluasi saat proses dan hasil belajarnya, yang dituangkan dalam dua indikator sebagai berikut: (a) memantau kemajuan belajar selama proses; (b). melakukan Evaluasi akhir sesuai dengan kompetensi/ tujuan. Guru dalam melaksanakan evaluasi hasil belajar telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Terlihat dari beberapa kegiatan yang dilakukan yaitu menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.<sup>128</sup> Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa sebagian besar Guru telah menyusun alat dan instrumen evaluasi pembelajaran baik yang menyangkut aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik siswa. Dari aspek kognitif beliau telah menyusun beberapa daftar pertanyaan baik yang berupa tes tertulis maupun tes lisan berupa pilihan ganda, essay, jawaban singkat maupun uraian. Sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa kepala MI harus mampu memberikan peran sebagai seorang inisiator, inspirator, partisipator dan motivator kepada guru, siswa, dan karyawan untuk sama-sama menciptakan sinergisitas dalam meningkatkan kinerja lembaga untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.<sup>134</sup> Dan data yang diperoleh dari lapangan bahwa dalam memberdayakan SDM yang ada dalam hal ini guru dan staf TU di MI, diperoleh data bahwa kepala MIN 4 Lampung Timur minimal sebulan sekali mengadakan rapat guru, guna pemantapan kerja yang telah diprogramkan, sehingga guru ingat dan paham apa yang menjadi tanggungjawabnya terhadap MI. Setiap guru diminta membuat target-target pencapaian prestasi belajar siswa supaya guru lebih aktif dan giat dalam memberikan bimbingan, mendidik, memotivasi siswa belajar dan membina generasi bangsa. Berkaitan dengan program yang dijalankan adalah, pemberian pengarahan, motivasi dan semangat bagi seluruh dewan guru dan siswa, pada setiap kesempatan kepala MIN 4 Lampung Timur senantiasa memberikan motivasi dan arahan mengenai kebersihan, kerjasama, gotong royong, saling menghargai, saling menghormati, budi pekerti dan ahlakul karimah, hal tersebut menurut beliau sangat penting, karena MIN 4 Lampung Timur merupakan lembaga pendidikan yang bercirikan agama yang merupakan lembaga pencetak generasi yang memiliki ahlak mulia, dan memiliki rasa empati terhadap sesama serta harus memiliki ketaqwaan yang tinggi terhadap penciptanya. Hal tersebut disampaikan saat upacara bendera ataupun pada saat rapat-rapat dan guru maupun komite.

Menurut E. Mulyasa (2009), sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti; gedung, ruangan kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pembelajaran.

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalanya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, taman MI, jalan menuju MI, tetapi dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman MI untuk belajar biologi, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Dari hasil wawancara dengan kepala MIN 4 Lampung Timur diperoleh data bahwa dalam kegiatan memberikan pemahaman pada guru, kepala MI berusaha memfasilitasi guru dan siswa dengan sarana dan prasarana yang memadai demi kelancaran pembelajaran, baik itu berupa buku-buku, perpustakaan, laboratorium, dan sarana olahraga serta kesenian, dengan menjalankan program sesuai rencana dengan mengatur pemanfaatan fasilitas MI untuk digunakan secara tepat dalam kelancaran kegiatan belajar siswa.

Analisa data tersebut di kuatkan dengan observasi peneliti terhadap fasilitas sarana dan prasarana yang ada di MIN 4 Lampung Timur . Dari temuan data hasil wawancara penulis dengan kepala MI diperoleh data bahwa, kepala MI bekerjasama dengan guru dan staf dalam menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi program yang telah direncanakan MI sebelumnya, hal tersebut dilakukan agar para guru terlibat langsung dalam pengembangan madrasah, sehingga guru dan staf yang ada di MIN 4 Lampung Timur akan saling bersinergi dalam mewujudkan cita-cita bersama.

Temuan lain diperoleh data dari wawancara dengan beberapa guru, bahwa para guru di MIN 4 Lampung Timur seringkali dijadikan panitia pelaksana kegiatan sekolah, baik itu kegiatan intra maupun ekstrakurikuler, seperti panitia penerimaan siswa baru, panitia kegiatan hari-hari nasional, hal tersebut akan menumbuhkan rasa kebersamaan dalam diri guru dan siswa. Analisa data diatas diperkuat dengan observasi yang dilakukan peneliti dengan melihat adanya dokumen perangkat pembelajaran, buku supervisi setiap guru serta catatan-catatan kepala MI dalam mengevaluasi guru-gurunya, serta buku notulen rapat yang dimiliki setiap guru. Dalam setahun kepala MI memprogramkan rapat komite, dimana orang tua siswa diundang untuk membicarakan orientasi program-program MI, motivasi, pemilihan pengurus komite baru, serta program pengembangan MI, seperti pembangunan mushola, pembuatan lapangan, hal tersebut dilakukan melibatkan masyarakat dan orang tua siswa.

Analisa data tersebut dikuatkan dengan hasil observasi yang dilakukan terhadap sarana dan prasarana MI. Hasil analisa data diatas baik wawancara maupun observasi dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa kepala MI dalam kepemimpinannya telah melakukan apa yang menjadi indikator kepemimpinan itu sendiri, salah satunya memberikan fasilitas yang memadai kepada guru dan siswa

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala MIN 04 Lampung Timur dilakukan melalui kemampuannya dalam mempengaruhi guru, kemampuannya dalam memberi perintah kepada guru, kemampuannya dalam memotivasi guru, serta kemampuannya dalam menciptakan rasa percaya diri guru. Setiap tahapan tersebut dilaksanakan oleh kepala MI secara baik, namun belum optimal. Adapun kinerja Guru MIN 04 Lampung Timur berdasarkan analisis data, pada umumnya sudah cukup baik, namun masih terdapat kinerja yang belum baik, yang masih butuh perhatian serta penanganan dari kepala sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru MIN 04 Lampung Timur pada umumnya cukup baik meski kepemimpinan kepala MI belum optimal, disebabkan adanya nilai kepribadian yang baik, yang berupaya tidak mau menyakiti hati orang, dan yang menyebabkan ketidak optimalan dalam kepemimpinannya. Penanaman niat untuk ibadah mengharap rida dari Allah SWT dalam bekerja, memang sudah tertanam pada diri pimpinan, guru-guru, dan staf MIN 04 Lampung Timur, sebagai cirikan organisasi yang dilingkupi oleh pesantren. Mereka tetap optimis dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Dan, tidak dapat dipungkiri bahwa figur Kiyai (KH. Muhammad Sobari) sebagai pimpinan yayasan Ponpes al-Hikamah yang kharismatik menampilkan visi yang kuat dan dapat mengkomunikasikan visi itu secara efektif, konsisten. Beliau mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan dapat memanfaatkannya. Hal itu yang dapat menggerakkan kompetensi profesionalisme jajarannya serta kinerja para pimpinan serta guru-guru di MIN 04 Lampung Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Journal

Fernadi, M. F., & Aslamiyah, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Kepala Madrasah terhadap Kinerja guru di Madrasah aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, Lampung Selatan. *Mubtadiin*, 8, 2-12. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>.

Latifah, A., Warisno, A. and Hidayah, N. (2021) 'KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG', *Jurnal Mubtadiin*, 7(02), pp. 70-81.

Khotimah, Khusnul. (2021). 'MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU'. *Al fatih*, 1(1), pp. 60-65.

Sayuti, A. (2021). Strategi Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Al Fatih*, 1(1), 53-59.

Yanto, M., & Fathurrochman, I. (2019). Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 7(3), 123-130. <https://doi.org/10.29210/138700>

Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan

Pendidikan Islam. *An Nida*, 1, 1-8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1%0AStandar>.

## 2. Book

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.

Agus Salim. (2001). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.

B. Bungin. (2007). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Mantja, Willem. (2002). *Manajemen Pendidikan dalam Era Reformasi*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Mulyasa. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.