



KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA IBNU ABBAS AS SALAFY SRAGEN

Kholid bin syamhudi¹, Ahmad Rifa'i Abun², Ali Mashar³

1. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

2. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

3. Institut Agama Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : kholidsmhd@gmail.com¹, hajjirifai0917@gmail.com², alimashar1990@gmail.com³

Abstrak :

This research is motivated by the important role of a madrasa principal in improving teacher performance in madrasas. The problem formulated in this study is how the principal's leadership in improving the performance of the MA Ibnu Abbas As Salafy Sragenteachers. This study aims to determine, analyze and describe in depth how the leadership of the madrasah principal in improving the performance of MA Ibnu Abbas As Salafy Sragenteachers.

This study used descriptive qualitative method. Data sources consist of primary data sources and secondary data sources. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Test the validity of the data using source triangulation and technique/method triangulation.

Based on the results of this study, it can be concluded that the leadership of the madrasah principal of MA is considered good because it has carried out leadership in accordance with the needs of the madrasa organization, especially in improving teacher performance. The interesting thing about the leadership of the madrasah principal at MA is the inverted pyramid leadership pattern, namely the leader who places himself as a servant. This has a significant impact on improving teacher performance at MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen.

This study recommends, among others; to improve teacher performance in the field of media utilization and the application of various learning methods, the head of MA is to evaluate teacher performance and foster understanding and desire to continue learning and be open to changes as well as learning innovations that are increasingly developing.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance*

Abstrak :

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya peran seorang kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah. Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik/metode.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah MA dinilai sudah baik karena telah menjalankan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi madrasah terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Hal yang menarik dari kepemimpinan kepala madrasah di MA adalah pola kepemimpinan piramida terbalik, yaitu pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai pelayan. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen.

Penelitian ini merekomendasikan antara lain; untuk meningkatkan kinerja guru di bidang pemanfaatan media dan penerapan variasi metode pembelajaran, kepala MA agar mengevaluasi kinerja guru dan memupuk pemahaman serta keinginan untuk terus belajar dan membuka diri terhadap perubahan-perubahan juga inovasi pembelajaran yang kian berkembang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu yang sangat vital dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peran kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan memiliki ukuran atau standar pekerjaan yang harus dilakukan oleh Kepala Madrasah selaku pimpinan tertinggi. Menurut (Miftah Toha, 2006), pemimpin adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan.

Kepala madrasah harus mampu memberikan teladan bagi para guru. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru selalu dilakukan diantaranya melibatkan seluruh guru dalam setiap kegiatan. Bahkan kepala madrasah sering memberikan teguran kepada guru yang lalai secara pribadi serta menyampaikan tentang perlunya kinerja guru yang baik dalam setiap rapat.

Berkaitan dengan kinerja guru berdasarkan hasil pengamatan di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen, 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 dengan memberikan tugas LKS. Hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di madrasah (*Sumber data finger print absensi guru dan observasi penulis, 2021*).

Berkaitan dengan hal ini, lebih lanjut disampaikan oleh Muh. Rujib Abdullah, selaku Wakil Kepala Bidang kurikulum MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen 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, serta pelaksanaan program pembelajaran remedial yang belum sesuai, akan tetapi madrasah selalu terus berusaha dalam pengembangan kualitas mutu pendidikan yang sudah baik (Muh. Rujib Abdullah, SHi, komunikasi pribadi, 19 Januari 2022).

Pada saat yang sama, bapak Hanif Akmal faiz, S.Pd. juga menjelaskan untuk perencanaan pembelajaran juga masih ada guru yang tidak tepat waktu dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Peran kepala madrasah tentu sangat diharapkan Dalam manajemen kepemimpinan untuk selalu memberi bimbingan dan arahan dalam pengembangan potensi madrasah agar lebih

optimal, ujar mantan kepala madrasah yang baru saja digantikan ini (Hanif Akmal Faiz, S.Pd, komunikasi pribadi, 19 Januari 2022).

Berdasarkan Penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa dibalik predikat MADRASAH favorit itu sebagaimana dikenal publik, penulis temukan persoalan yang bisa dikatakan kontra produktif dengan predikat favorit tersebut, yakni perihal kualitas kinerja guru. kinerja guru MA IBNU ABBAS AS SALAFY SRAGEN yang sudah baik masih perlu terus ditingkatkan, Karena masih ada banyak hal yang terkait dengan kinerja perlu mendapatkan perhatian dari kepala madrasah diantaranya disiplin kerja guru, pelaksanaan pembelajaran dan pengelolaan kelas, serta program remedial.

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Andi Warisno, 2021) dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung”. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan MA Nurul Islam Kecamatan Jati Agung Tahun 2020. Dengan hasil sifat atau tipe kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada penerapan teknik ini, yang menurut sumber data tertentu mengarah pada kepemimpinan yang demokratis. Intervensi pemikiran pihak-pihak terkait dalam menghasilkan kebijakan Madrasah menunjukkan hal tersebut. dalam penelitian ini terdapat kesamaan dengan penelitian penulis yaitu tentang kepemimpinan Kepala Madrasah. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada pembahasan yang dilakukan peneliti terdahulu mencakup tentang Meningkatkan Mutu Lulusan sedangkan peneliti mencakup tentang bahasan meningkatkan kinerja guru.

Dari sinilah penulis justru merasa terdorong untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut. Mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Yang mana disini manusia adalah sebagai sumber data utama dan hasil penelitiannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (alamiah). Pengambilan subyek penelitian ini menggunakan teknik populasi. Adapun yang akan dijadikan subyek atau sumber dalam penelitian di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen ini antara lain:

1. Kepala Madrasah
2. Wakil Kepala Madrasah
3. Kabag Tata Usaha
4. Dewan Guru
5. Siswa.

Sesuai dengan jenis penelitian di atas yaitu jenis penelitian kualitatif maka cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. Penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Dalam menganalisis data hasil penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis deduktif, yakni penulis menarik kesimpulan dari berbagai

kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian dengan memadukan kepada teori-teori yang penulis ambil dan tuangkan dalam penulisan tesis ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

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

a. Mempengaruhi Bawahan Dengan Komunikasi Untuk Mencapai Tujuan.

Dalam setiap rapat rutin yang diadakan madrasah setiap bulan, kepala madrasah selalu membuka peluang bagi semua guru dalam menyampaikan masalah, hambatan-hambatan yang dilalui guru dalam melaksanakan tugas dan menuangkan ide-ide masukan serta kritikan perbaikan yang dapat membangun kemajuan madrasah, bukan hanya di waktu rapat saja, bahkan kepala madrasah senantiasa menjalin kedekatan dengan guru dengan sering mengunjungi ruang guru untuk menjalin komunikasi yang santai demi terciptanya hubungan yang baik yang akan memberi pengaruh pada kenyamanan guru. Meskipun hal ini belum dimanfaatkan maksimal oleh guru karena ternyata berkembang persepsi bahwa dengan mengkomunikasikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya, merupakan indikasi dari ketidak mampuan guru itu sendiri dalam menangani tugas dan berbagai hambatan yang dilaluinya, namun berbeda halnya dengan mengkomunikasikan ide-ide dan gagasan bagi pengembangan madrasah, ini justru akan dapat memberikan nilai tambah bagi madrasah dan penilaian positif bagi guru yang mengkomunikasikan.

Selain strategi diatas, kepala madrasah juga memiliki cara lain, strategi yang diterapkannya dalam mengumpulkan berbagai informasi perkembangan kondisi madrasah terutama kinerja guru selain melakukan pemantauan yang kontinu, beliau juga menerima informasi dari siswa, tentang bagaimana kondisi dan perkembangan kelas, contohnya: absen guru mengajar, jam keluar masuk guru ke dalam kelas. Hasil dari temuan-temuan ini disampaikan ke semua guru dalam bentuk persentase di dalam rapat guru.

Hal ini merupakan deskripsi bagaimana kepala madrasah berusaha membangun jembatan komunikasi yang terbuka dan tidak kaku antara kepala madrasah dengan guru, hingga segala hambatan dan masalah yang dihadapi oleh guru dalam menjalankan tugas dapat diketahui dan dipahami oleh kepala madrasah. Menjadi pendengar yang baik merupakan salah satu syarat mutlak

bagi kepala madrasah untuk bisa memiliki pengaruh terhadap guru dan warga kepala madrasah lainnya. Dengan memiliki pengaruh, seorang kepala madrasah memiliki bekal yang lebih baik untuk memberdayakan warga madrasah sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

b. Pemberian Perintah/Tugas Dan Mempengaruhi Orang Untuk Bertindak

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

Sedangkan untuk pembagian kerja, biasanya ditetapkan dalam rapat dinas yang sudah ditetapkan di dalam surat keputusan, baik wali kelas dan jabatan-jabatan lainnya. Sebagaimana dijelaskan pada keterangan sebelumnya bahwa dalam menetapkan pembagian tugas, bapak kepala madrasah tidak pernah memberi kesempatan bagi guru untuk menolak tugas yang diembannya dan mencoba untuk menolak tugas tersebut, dengan alasan bahwa jika tidak pernah mencoba, maka tidak akan diketahui potensi yang dimiliki.

Hal ini terlihat dari bagaimana kepala madrasah memberi kepercayaan bahwa semua guru punya potensi yang harus digali dan beliau yakin bahwa guru MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen pasti bisa melaksanakan tugas itu dengan baik.

Untuk memberikan pemerataan dalam pekerjaan maka kepala madrasah selalu membagi tugas secara bergiliran kepada seluruh guru yang dianggap mampu di bidangnya karena setiap kegiatan diluar jam mengajar telah dibentuk dengan melibatkan semua guru dan karyawan yang disusun setiap tahun ajaran baru. Dalam rangka memberdayakan potensi guru yang berbeda-beda agar mampu terus termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya yakni dengan pengkaderisian, dengan cara diberi kesempatan untuk mencoba, berani mencoba ada adalah salah satu cara untuk bisa memahami potensi dan memberdayakan potensi yang ada pada guru, contohnya diberi kesempatan untuk menjadi wali kelas, pembina ekstrakurikuler, ketua panitia ODS, OPS dan lain-lain.

Dalam hal pengambilan keputusan, kepala madrasah mampu mengambil keputusan dengan tepat dan sesuai dengan kondisi dan masalah yang sedang dihadapi. Dalam setiap masalah yang dianggap penting, kepala madrasah biasanya mengundang guru untuk rapat membahas masalah yang dihadapi tersebut. Bentuk keputusan yang diambil kepala madrasah cenderung bersifat *bottom up* dengan mekanisme; pertama, mengidentifikasi berbagai komponen yang menjadi bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dari seluruh komunitas madrasah; kedua, pengumpulan dan pemilihan komponen-komponen sesuai dengan skala prioritas; ketiga, mempersiapkan draf pembuatan keputusan untuk dibahas pada proses penetapan keputusan yang

akan menjadi salah satu pijakan pelaksanaan organisasi dan sebagai dasar dalam pembuatan kebijakan.

Dalam mengembangkan visinya, kepala madrasah harus mampu mendayagunakan kekuatan-kekuatan yang relevan bagi kegiatan internal madrasah. Visi madrasah yang utuh, harus dapat direalisasikan dalam kehidupan nyata, bukan hanya khayalan tetapi bisa dilaksanakan dan diwujudkan menjadi kenyataan. Hal ini penting, agar dalam perwujudan visi tersebut mendapat dukungan sepenuhnya dari masyarakat, khususnya masyarakat sekitar madrasah, sehingga mereka memiliki tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap madrasah.

Sementara pada tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Sebelum memulai aktivitas pembelajaran biasanya guru mempersiapkan terlebih dahulu rencana program pembelajaran (RPP) dan perangkat pembelajaran yang lain. Tujuan dari dibuatnya RPP salah satunya adalah sebagai acuan dalam menyampaikan materi pembelajaran, agar tidak terjadi bias. Secara umum perencanaan dan persiapan segala sesuatu perangkat yang menyangkut kinerja guru dalam proses KBM di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen sudah baik, dalam arti tuntutan madrasah maupun pemerintah telah dilaksanakan dengan baik, hanya saja ada beberapa guru yang masih belum memahami betul konten isinya, dan perlu koordinasi dan pembinaan dalam pembuatan RPP. Sebagaimana yang dikatakan kepala madrasah bahwa secara administrasi sudah baik, hanya dilapangan yang berbeda. Namun kepala madrasah telah mewajibkan kepada setiap guru untuk membuat rencana program pembelajaran.

Pemberian pelayanan prima, hal ini selalu disampaikan kepala madrasah, beliau mengingatkan guru di berbagai kesempatan untuk memberi pelayanan dengan senyum, mengkoordinasikan untuk selalu menjaga kebersihan madrasah hingga kelas serta membangun komunikasi dengan orang tua, terutama membahas perkembangan peserta didik, karena penting sekali menjalin kerjasama dengan orang tua demi kerjasama madrasah dengan orang tua dalam membina perkembangan anak, biasanya komunikasi dijalin dengan banyak cara, baik via telepon, sms, maupun pemanggilan langsung dengan surat resmi bekerja sama dengan guru bimbingan dan konseling.

c. Motivasi

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah dalam mengembangkan bawahan, antara lain dengan memberi tugas-tugas yang adil dan proporsional dan cukup menantang, hal ini dikarenakan tingkat kematangan potensi yang dimiliki guru di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen, ia memberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan serta memberi penghargaan pada bawahan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Mengembangkan tenaga kependidikan adalah upaya agar dapat lebih optimal dalam bekerja sama.

Untuk pengembangan keilmuan dan profesional guru, kepala madrasah memiliki perencanaan program mengadakan penelitian 2 kali dalam satu

tahun, yang menurut beliau selama ini hanya *workshop*, kendalanya adalah guru-guru di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen tidak diikutsertakan oleh dinas dalam pelatihan para guru, karena memang biasanya guru-guru yang dilatih itu disiapkan untuk menjadi instruktur atau widyaswara, sementara para guru di madrasah kita dituntut untuk selalu melaksanakan mengajar dan tidak diperkenankan untuk meninggalkan tugasnya untuk menjadi pelatih diluar, ujar bapak yang sudah lebih dari 17 tahun mengajar di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen ini. Semenntara harapan beliau adalah, para guru dilatih bukan hanya untuk disiapkan menjadi instruktur saja, tapi juga untuk mengembangkan ilmunya agar bisa meningkatkan pengetahuan dan pemahaman, sehingga berdampak positif bagi kinerjanya. Selain pelatihan, kepala madrasah juga sangat mempermudah izin bahkan memotivasi orang lain juga berharap tahun ini bisa punya waktu untuk melanjutkan madrasah ke jenjang yang lebih tinggi.

Selain itu kepek memantau semua kelas, beliau menemukan 2 kelas yang kosong tidak ada gurunya, beliau menjelaskan akan menindak lanjuti pembinaan terhadap guru yang sudah meninggalkan kelas tanpa keterangan, karena ternyata ini sudah terjadi 3 kali dalam pantauan kepek. Beliau menyatakan ini akan memberi dampak yang buruk pada hasil pembelajaran siswa, siswa di dalam kelas ribut dan berpeluang besar akan melakukan hal-hal yang bisa menimbulkan masalah. Bagi guru sendiri, hal ini juga bisa berdampak pada buruknya penilaian tugas guru yang nantinya akan masuk dalam penilaian DP2T yang objektif.

Kedisiplinan guru datang ke madrasah, masuk maupun keluar kelas yang masih kurang guru bisa melalaikan waktu belajar 8 hingga 10 menit, jika diakumulasikan, akan didapati akumulasi waktu yang terbuang. Hal ini bisa dianalisa dari motivasi dalam diri guru, karena hal ini juga dapat berasal dari lingkungan kerja guru yang memang sebagian jauh bahkan di Metro dan Pringsewu. Tuntutan jam mengajar yang tak jarang melebihi 24 jam yang dijalani oleh guru dan ditambah dengan tugas lain yang melelahkan.

Dalam pemberdayaan madrasah, kepala madrasah sangat memperhatikan hubungan vertikal dan horizontal, vertikal dengan dinas terkait dan yayasan, sedangkan horizontal yakni hubungan baik dengan masyarakat luas khususnya sekitar lokasi MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen. Contohnya dengan dinas, setelah dilantik sebagai kepala madrasah, beliau mengaku langsung mendatangi dan memperkenalkan diri di sana, hal ini perlu mengingat kita selalu akan bekerjasama dengan pihak ini. Pada akhirnya mereka selalu memberi perhatian kepada MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen seperti dengan sms dan telepon menanyakan perkembangan MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen, diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, dan rapat kedinasan.

Hal ini tentunya dimulai dengan kita yang membuka diri. Begitu pula dengan pihak yayasan, kepala madrasah selalu mengadakan pendekatan-pendekatan dan komunikasi yang baik, serta menghargai prosedur yang ada, hal ini terlihat dari keberhasilan kepala madrasah dalam memperjuangkan kapasitas jumlah peserta didik dalam satu kelas, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana madrasah, seperti telah direalisasikannya cctv di setiap kelas, sebagai penunjang kontrol perkembangan kondisi pembelajaran

dan keamanan madrasah. Salah satu tantangan berat bagi pemimpin adalah bagaimana motivasi bawahannya dapat tumbuh dan terbina dengan baik.

(Terry, 1991) menyatakan bahwa motivasi adalah upaya agar seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Sedangkan Kurtz dan Boone mengemukakan bahwa motivasi merujuk pada penggerakan daya perilaku yang ditunjukkan pada pencapaian kepuasan kebutuhan (Hoy WK Miskel C.G., 1987).

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, dalam hal ini motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan 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 madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (M. Sobri Sutikno, 2014).

Dengan kata lain, motivasi adalah energi yang mendorong orang (pemimpin) untuk melakukan aktivitas, baik untuk tujuan pemenuhan kebutuhan fisiologi, rasa aman, pengakuan sosial, penghargaan maupun realisasi diri. Jadi motivasi bisa muncul karena faktor dalam maupun faktor luar.

Seorang kepala madrasah, dituntut untuk memiliki motivasi diri yang kuat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di satuan pendidikan yang dipimpinya. Hal ini akan mendorong kepala madrasah tampil sebagai pemimpin yang luar biasa. Menurut Sudarwan Danim, "Pemimpin luar biasa mengerjakan tugas pokok dan fungsi melebihi dari apa yang seharusnya dilakukan menurut standar minimal". Motivasi diri yang ada pada setiap kepala madrasah, juga menjadi sumber semangat yang mendorongnya untuk melakukan tindakan (motivasi eksternal) terhadap warga madrasah lainnya (guru, pegawai dan peserta didik) untuk secara bersama sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. Menciptakan Rasa Percaya Diri Dan Dukungan Diantara Bawahan.

Sebagaimana yang pernah disampaikan oleh kepala madrasah, bahwa beliau bertekad akan membuktikan kepada semua bahwa beliau sangat layak dan mampu untuk memimpin MADRASAH menuju kearah yang lebih baik lagi. Komitmen dan keyakinan diri yang kuat yang dimiliki seorang pemimpin tidak hanya membuat diri pribadinya merasa mempunyai kepercayaan diri tinggi sehingga akan mempermudah dia menjalani tugas-tugas sebagai seorang pemimpin, tetapi juga akan memberikan energi yang positif terhadap bawahan dalam mengikuti arahan kepemimpinannya.

Salah satu sifat yang dapat memperkuat keyakinan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya adalah merasa dirinya diamanahi kepemimpinan dan harus bertanggung jawab. Tanggung jawab merupakan beban yang harus dipikul dan melekat kepada kepala madrasah. Dalam rangka membangun kepercayaan dan tanggung jawab, setiap kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya harus mampu memberdayakan tenaga kependidikan dan seluruh warga madrasah agar mau dan mampu melakukan upaya-upaya untuk mencapai tujuan madrasah.

Dalam memberikan keteladanan dapat dilihat dari kepala madrasah yang selalu masuk kelas pada jam mengajarnya sesuai dengan waktu mengajar,

bahkan ketika ada tamu yang datang ingin menemui beliau, beliau meminta izin untuk masuk kelas untuk mengajar dan meminta sang tamu untuk bersedia menunggu hingga waktu mengajarnya berakhir. Bapak kepala madrasah yang satu ini juga selalu berusaha datang lebih pagi dan tidak terlambat kecuali jika ada kunjungan dinas luar, sedangkan untuk waktu pulang, beliau sering pulang paling akhir setelah guru yang lain pulang. Berpakaian rapi dan ramah, hal ini yang menjadi ciri bapak yang memiliki satu anak ini.

Kelakuan kepala madrasah yang selalu menjadi contoh yang baik bagi bawahannya akan menjadi salah satu modal utama bagi terlaksananya manajemen madrasah yang efektif. Perilaku keteladan kepala madrasah bisa ditunjukkan juga dengan selalu menghargai bawahan. Merasa bahwa guru dan staf dihargai pendapatnya, dia juga akan menghargai pihak seperti peserta didik. Sifat yang harus dimiliki kepala madrasah bukan hanya sifat-sifat yang berhubungan dengan tipe kepemimpinan seperti demokrasi atau kompromiser, tetapi juga harus dibarengi dengan sifat-sifat seperti mau memperhatikan etika. Etika berkaitan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat ini harus dijadikan pegangan dalam bertindak agar tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan.

Salah satu syarat menjadi pemimpin adalah kepercayaan diri yang kuat pada seorang pemimpin. Ketika pemimpinnya kelihatan percaya diri bawahannya akan jadi lebih mantap dan yakin untuk mengikuti pemimpinnya (Dwi Susanti, 2007).

Indikator kepala madrasah sebagai manajer adalah memiliki program jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Kepala madrasah juga membuat struktur organisasi madrasah, membentuk kepanitian, memberikan arahan, peduli terhadap sarana dan perawatannya, memberi jam mengajar sesuai dengan bidang tugas dan kompetensi guru, serta dapat bekerjasama dengan para wakil kepala madrasah dan dewan guru.

Dalam usaha mewujudkan tujuan pendidikan nasional madrasah harus menyusun visi dan misi madrasah. Untuk mencapainya diperlukan program kerja yang baik dan berkelanjutan. Visi MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen adalah Membentuk Generasi Qur'ani yang Berprestasi.

Indikatornya:

- 1) Hafal al-Qur`an minimal 12 juz
- 2) Santun dalam berperilaku, ber-Imtaq, dan berkarakter
- 3) Berjiwa kompetitif
- 4) Lulus Ujian Nasional dan dapat diterima di perguruan tinggi.

Misi Madrasah:

- 1) Mencetak Penghafal Al Qur'an
- 2) Mengembangkan kualitas ilmu, iman, ibadah dan amal sholih yang sesuai dengan Al Quran dan Assunah yang berdasarkan pemahaman Ahlus Sunnah wal Jamaah
- 3) Menumbuhkan dan penghayatan ajaran agama Islam
- 4) Mengembangkan pembelajaran sesuai standar nasional.
- 5) Menerapkan penguasaan keterampilan berbahasa asing

Tujuan Madrasah:

- 1) Meningkatkan Mutu Akademik dan Non Akademik

- 2) Melaksanakan Pembelajaran Berbasis Imtaq dan Budaya
- 3) Meningkatkan Jiwa Kompetitif secara Profesional

Hal ini yang merupakan acuan dasar dari pengelolaan sebuah organisasi yang dalam hal ini MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen memiliki fokus yang baik dalam mewujudkannya dengan memanfaatkan pengelolaan potensi SDM yang ada di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen.

Pendidikan yang bermutu dengan hasil produk (lulusan) yang unggul tidak lepas dari peran guru yang profesional dengan kepala madrasah sebagai faktor utama dan pertama untuk meningkatkan kualitas serta bagaimana bentuk peningkatannya juga tidak terlepas dari kepemimpinan kepala madrasah.

Beberapa upaya madrasah dalam memberikan pelayanan prima adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kehadiran guru.
- 2) Sikap ramah guru.
- 3) Sikap ramah dan layanan yang cepat dari para tenaga kependidikan.
- 4) Memberi penghargaan / pujian yang wajar kepada peserta didik yang berprestasi.
- 5) Memberi teguran / hukuman yang wajar dan tanpa menyinggung perasaan terhadap peserta didik yang melakukan pelanggaran.
- 6) Memberikan layanan tambahan bagi peserta didik yang memerlukan tambahan belajar.
- 7) Bersikap ramah dan kooperatif dengan masyarakat dan orangtua.
- 8) Membantu peserta didik secara optimal dalam menghadapi dan memecahkan berbagai masalah.
- 9) Menjaga keharmonisan dengan instansi terbaik baik atasan maupun lainnya.
- 10) Melakukan perbaikan secara berkesinambungan dengan memperbaiki layanan yang kurang memuaskan (Dwi Susanti, 2007).

Dalam pemberdayaan madrasah, kepala madrasah sangat memperhatikan hubungan vertikal dan horizontal, vertikal dengan dinas terkait dan vayasannya sedangkan horizontal yakni hubungan baik dengan masyarakat luas khususnya sekitar lokasi MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen. Contohnya dengan dinas, setelah dilantik sebagai kepala madrasah, beliau mengaku langsung mendatangi dan memperkenalkan diri di sana, hal ini perlu mengingat kita selalu akan bekerjasama dengan pihak ini.

Pada akhirnya mereka selalu memberi perhatian kepada MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen seperti dengan sms dan telepon menanyakan perkembangan MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen, diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, dan rapat kedinasan. hal ini tentunya dimulai dengan kita yang membuka diri. begitu pula dengan pihak yayasan, kepala madrasah selalu mengadakan pendekatan-pendekatan dan komunikasi yang baik, serta menghargai prosedur yang ada, hal ini terlihat dari keberhasilan kepala madrasah dalam memperjuangkan kapasitas jumlah peserta didik dalam satu kelas, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana prasarana madrasah, seperti telah direalisasikannya cctv di setiap kelas, sebagai penunjang kontrol perkembangan kondisi pembelajaran dan keamanan madrasah.

Semenjak kepemimpinan kepala madrasah yang baru ini, banyak hal yang positif dirasakan, diantaranya kepala madrasah selalu melaksanakan

rapat koordinasi setiap minggu yang melibatkan para wakil kepala madrasah dan kepala tata usaha membahas perkembangan yang terjadi di madrasah.

KESIMPULAN

Sesuai dengan fokus utama penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kerja guru di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen dengan sub fokus penelitian yaitu: Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, berdasarkan landasan teori, penyajian data, dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Kepemimpinan kepala madrasah MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen dinilai sudah baik karena telah menjalankan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi madrasah. Hal yang menarik dari kepemimpinan kepala madrasah di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen ini adalah pola kepemimpinan piramida terbalik, yaitu pemimpin yang menempatkan dirinya sebagai pelayan. Hal ini memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen. Meskipun demikian tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja guru MA Ibnu Abbas As Salafy Sragen masih perlu terus ditingkatkan agar lebih optimal terutama terhadap tiga temuan tersebut diatas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bukan hanya kepemimpinan saja yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, akan tetapi masih ada berbagai faktor lain yang juga menjadi perhatian serta analisa yang harus ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Warisno. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Mubtadiin*.
- Dwi Susanti. (2007). *Transformational Leadership – Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul*. Total Data.
- Hanif Akmal Faiz, S.Pd. (2022, Januari 19). *Guru Bahasa Indonesia MA IBNU ABBAS AS SALAFY SRAGEN Sragen, Wawancara*. [Komunikasi pribadi].
- Hoy WK Miskel C.G. (1987). *Educational Administration: Theory, Research and Practise*. Random Hanse.
- M. Sobri sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Holistika.
- Miftah Toha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo.
- Muh. Rujib Abdullah, SHi. (2022, Januari 19). *Wawancara Waka Kurikulum MA IBNU ABBAS AS SALAFY SRAGEN Sragen* [Komunikasi pribadi].
- Sumber data finger print absensi guru dan observasi penulis*. (2021).
- Terry. (1991). *Prinsip-prinsip Manajemen (Terjemahan oleh OFM.J. Smith)*. IPPM dan Pustaka Bina Iman Presindo.