

SKRIPSI

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI DDI BIRU
KECEMATAN BINUANG KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**



OLEH

ADZAN JAFAR

NIM: 2120203886231011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE
2025**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI DDI BIRU
KECEMATAN BINUANG KABUPATEN
POLEWALI MANDAR**



OLEH

ADZAN JAFAR

NIM:2120203886231011

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)
pada Program Studi MPI Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ddi Biru
Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar

Nama Mahasiswa : Adzan Jafar

NIM : 2120203886231011

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

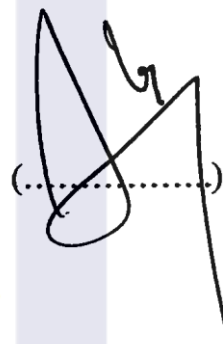
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Tarbiyah

Nomor : B-2668/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07 /2024

Disetujui oleh:

Pembimbing Utama : Drs. Ismail Latif, M.M

NIP : 19631207198703 1 00



Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP: 198304202008012010

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Dalam Kinerja Guru Di MI DDI Biru
Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar

Nama Mahasiswa : Adzan Jafar

NIM : 2120203886231011

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dasar Penetapan Penguji : Nomor : B-2668/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07 /2024

Tanggal Kelulusan : 10 Juli 2025

Disahkan oleh Komisi Penguji :

Drs. Ismail Latif, M.M. (Ketua)

(.....)

Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. (Anggota)

(.....)

Drs. Abdullah Thahir, M.Si. (Anggota)

(.....)

Mengetahui:

Dekan Fakultas Tarbiyah



Dr. Zulfah, M.Pd.

NIP: 198304202008012010

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MI Ddi Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Penulisan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan Skripsi ini telah banyak mendapat bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak secara tulus dan ikhlas hati. Secara khusus dan istimewa penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tak terhingga, Kepada Ayah, Ibu dan nenek saya dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tulisan ini.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Drs. Ismail Latif, M.M. selaku pembimbing atas segala bantuan dan bimbingan yang diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Zulfah, M.Ag. sebagai dekan Fakultas Tarbiyah atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif.

3. Bapak Dr. Abd. Halik, M.Pd.I. sebagai ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), atas segala pengabdianya yang telah memberikan pembinaan, motivasi serta semangat kepada penulis.
4. Bapak Dr. Abd.. Halik, M.Pd.I. dan Bapak Dr. Abdullah Thahir, M.Si. selaku dosen penguji yang banyak memberikan masukan.
5. Bapak/Ibu dosen pada Fakultas Tarbiyah yang selama ini telah mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Jajaran staf administrasi Fakultas Tarbiyah yang telah banyak membantu mulai dari proses administrasi.
7. Bapak Sirajuddin, S.Pd.I., S.IPI., M.Pd. selaku Kepala Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
8. Kepala Madrasah MI DDI Biru, Guru MI DDI Biru telah memberikan kesempatan dan membantu penulis untuk melakukan penelitian ini.

Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikannya sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya. Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 10 Juni 2025
14 Dzulhijjah 1446

Penulis,



ADZAN JAFAR
NIM. 2120203886231011

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Adzan Jafar

NIM : 2120203886231011

Tempat/Tanggal Lahir : Biru, 19-Agustus-2003

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan kepala Madrasah Dalam
Meningkatkan Kinerja Guru Di MI DDI Biru
Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 10 juni 2025

Penyusun,



ADZAN JAFAR

NIM.21202038862311011

ABSTRAK

Adzan Jafar. *Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI biru kecamatan binuang kabupaten polewali mandar* (dibimbing oleh. Ismail Latif).

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru, mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi, serta menganalisis upaya atau resolusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut di MI DDI Biru, Kecamatan Binuang, Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi pemberdayaan guru melalui pelatihan, evaluasi berkala, pemberian motivasi, serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif. Hambatan utama yang dihadapi meliputi rendahnya kedisiplinan guru honorer, keterbatasan anggaran karena ketergantungan pada Dana BOS, serta perbedaan pendapat antara kepala madrasah dan guru dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala madrasah menerapkan pendekatan skala prioritas dalam pelaksanaan program, melibatkan guru dalam musyawarah, menjalin kerja sama dengan komite sekolah dan masyarakat, serta melakukan inovasi manajerial dalam pengelolaan madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sekaligus menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan di lingkungan madrasah.

Kata kunci : Strategi Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru, MI DDI Biru, Pendidikan Islam.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
TRANSLITERASI DAN SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan.....	7
B. Tinjauan Teori	12
1. Teori Kepemimpinan.....	12
2. Teori Manajemen Pendidikan	18
3. Teori Strategi.....	21
4. Teori Kinerja Guru	25
C. Kerangka Konseptual	30
D. Kerangka Pikir.....	33
BAB III. METODE PENELITIAN.....	34

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	34
C. Fokus Penelitian	37
D. Jenis Dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	42
G. Uji Keabsahan Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MI DDI Biru	47
2. Hambatan yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	57
3. Upaya atau Resolusi untuk Mengatasi Hambatan	62
B. Pembahasan Penelitian.....	66
BAB V PENUTUP.....	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	77
BIOGRAFI PENULIS	93

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Daftar Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Tabel Mapping Penelitian Terdahulu	14-15
Tabel 3.1	Kisi-kisi Penelitian	39-40
Tabel 3.2	kriteria dan skor pengukuran angket	41
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Belajar (X1)	42
Tabel 4.20	Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Sekolah (X1) dan Media Pembelajaran (X2) Terhadap Prestasi Belajar (Y)	77

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Daftar Gambar	Halaman
2-1	Kerangka Pikir	33



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Daftar Lampiran	Halaman
1	Angket Penelitian	IV-IX
2	Hasil Variabel Lingkungan Belajar (X1)	X-XI
3	Hasil Variabel Media Pembelajaran (X2)	XII-XIII
4	Hasil Variabel Prestasi Belajar (Y)	XIV-XV
5	Distribusi Hasil Penelitian	XVI-XVII
6	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Belajar (X1)	XVIII
7	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Media Pembelajaran (X2)	XIX

TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

A. Transliterasi

1) Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tha	Th	te dan ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dhal	Dh	de dan ha
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Shad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik keatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (')

2) Vokal

1. Vokal tunggal (*monofong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ	Fathah	A	A
إِ	Kasrah	I	I
أُ	Dammah	U	U

2. Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيَّ	fathah dan ya	Ai	a dan i
أَوْ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : kaifa

حَوْلَ : haula

3) *Maddah*

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, tranliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ/أِي	fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis diatas
إِي	kasrah dan ya	Ī	i dan garis diatas
وُ	dammah dan wau	Ū	u dan garis diatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4) *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- 1) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- 2) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *Rauḍah al-jannah* atau *Rauḍatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fāḍilah* atau *Al-madīnatul fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

5) *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah. Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعَمَّ : *Nu'ima*

عُدُّوْ : *'Aduwwun*

Jika huruf ع bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah (i).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

عَلِيٌّ : "Ali (bukan 'Alyy atau 'Aly)

6) *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang

ditulis terpisah dari katayang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh:

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalzalāh (bukan az-zalzalāh)

الْفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7) Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contoh :

تَأْمُرُونَ : ta’murūna

النَّوْءُ : al-nau’

شَيْءٌ : syai’un

أُمِرْتُ : Umirtu

8) Kata Arab yang lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur’an* (dar *Qur’an*), *Sunnah*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Fī ṣilāl al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibārat bi 'umum al-laḥz lā bi khusus al-sabab

9) Laḥz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *Dīnullah*

بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *laḥz al-jalālāh*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh :

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *Hum fī rahmmatillāh*

10) Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lalladhī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadan al-ladhī unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusī

Abū Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abū* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh :

Abū al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi : *Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad* (bukan: *Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu*)

Naşr Hamīd Abū Zaid, ditulis menjadi *Abū Zaid, Naşr Hamīd* (bukan : *Zaid, Naşr Hamīd Abū*)

B. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah :

swt.	=	<i>subḥānāhu wa ta'āla</i>
saw.	=	<i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
a.s	=	<i>'alaihi al-sallām</i>
H	=	Hijriah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir Tahun
w.	=	Wafat Tahun
QS./.: 4	=	QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4
HR	=	Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

ص = صفحة

دم = بدون مكان

صلعم	=	صلى الله عليه وسلم
ط	=	طبعة
دن	=	بدون ناشر
الخ	=	إلى آخرها/إلى آخره
ج	=	جزء

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjangannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “edotor” berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

et al. : “dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari et alia). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.

Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.

Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan karta terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya

Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.

No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran sentral dalam mencetak generasi yang berkualitas, sehingga institusi pendidikan dituntut untuk menjalankan fungsinya secara optimal.¹ Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis Islam memikul tanggung jawab besar dalam mencetak individu yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik tetapi juga dalam nilai-nilai moral dan spiritual.² Dalam konteks ini, kualitas pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Guru yang profesional, kompeten, dan berdedikasi tinggi merupakan kunci keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sebagai pemimpin menjadi sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti kurangnya inovasi dalam pembelajaran, keterbatasan penguasaan teknologi pendidikan, dan minimnya kolaborasi antara guru. Kondisi ini berdampak pada hasil belajar siswa yang belum mencapai target yang diharapkan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, kepala madrasah dituntut untuk memainkan peran

¹ Mohamad Rosid and Ifan Ali Alfatani, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam," *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 01 (2022): 134–46.

² H Masduki Duryat, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Penguatan Pendidikan Agama Islam Di Institusi Yang Bermutu Dan Berdaya Saing* (Penerbit Alfabeta, 2021).

strategis dalam memotivasi dan memberdayakan guru melalui berbagai kebijakan dan pendekatan kepemimpinan.

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.³ Kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan administratif tetapi juga sebagai motivator, inovator, dan fasilitator. Kemampuan kepala madrasah dalam memimpin akan memengaruhi sejauh mana guru dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.⁴ Dalam konteks ini, penerapan strategi kepemimpinan yang efektif menjadi kunci untuk membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja guru.

Berbagai literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan partisipatif, pemberian penghargaan, pelatihan berkelanjutan, serta pengembangan profesional guru. Namun, pelaksanaan strategi tersebut membutuhkan penyesuaian dengan karakteristik lembaga pendidikan, sumber daya yang tersedia, dan budaya kerja yang berlaku di madrasah. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang mampu mengatasi berbagai hambatan, memotivasi guru, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Penelitian ini berfokus pada analisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru. Kajian ini diharapkan dapat

³ Ismayani Ismayani, Achmad Asrori, and M Nasor, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Lampung Timur," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 001 (2023).

⁴ Agus Sujarwo, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Timur" (UIN Raden Intan Lampung, 2017).

memberikan kontribusi dalam memahami pola kepemimpinan yang efektif, memberikan rekomendasi praktis bagi kepala madrasah, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan lain dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang relevan.⁵ Dengan demikian, penelitian ini memiliki signifikansi yang penting baik secara teoretis maupun praktis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.⁶

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan elemen kunci dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan di sebuah lembaga. Kepala madrasah tidak hanya bertanggung jawab pada aspek administratif tetapi juga berperan sebagai motivator, inovator, dan agen perubahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Figur seorang kepala madrasah yang kuat, visioner, dan memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru, kepala madrasah menghadapi berbagai tantangan seperti peningkatan kompetensi guru, pengelolaan sumber daya manusia, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk memotivasi guru agar terus mengembangkan profesionalisme mereka, melaksanakan tugas dengan dedikasi tinggi, dan menghadirkan inovasi dalam proses pembelajaran. Tanpa strategi kepemimpinan yang tepat, guru mungkin mengalami stagnasi kinerja yang dapat memengaruhi capaian pendidikan di madrasah.

⁵ Muhammad Subni et al., "Implementasi Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *SISTEMA: Jurnal Pendidikan* 5, no. 1 (2024).

⁶ Sriyadi Sriyadi, "Kepemimpinan Madrasah Aliyah Bermutu (Studi Situs Madrasah Aliyah Tahfizhul Qur'an Isy Karima Karangpandan)" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010).

Penelitian ini menjadi penting untuk menggali bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah di MI DDI Biru dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru. Dengan memahami strategi yang digunakan, faktor pendukung, hambatan, serta dampaknya terhadap kinerja guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis dan teoritis bagi pengembangan model kepemimpinan yang relevan di lingkungan madrasah. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi kepala madrasah lain dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat peran kepala madrasah sebagai figur sentral yang harus mampu menjadi teladan, memotivasi, serta mendorong guru untuk mencapai potensi maksimal mereka.⁷ Kepemimpinan yang strategis tidak hanya membangun hubungan kerja yang produktif, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjawab kebutuhan mendesak akan pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang sebelumnya, maka Penelitian ini menjadi penting untuk menggali bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah di MI DDI Biru dapat memengaruhi peningkatan kinerja guru.

1. Bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar?

⁷ St Wardah Hanafie Das And Abdul Halik, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru" (Unspecified, 2021).

2. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru?
3. Bagaimana upaya atau resolusi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar.
2. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru.
3. Menganalisis upaya atau `resolusi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengatasi hambatan guna meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan manajemen pendidikan dan pengembangan kinerja guru.

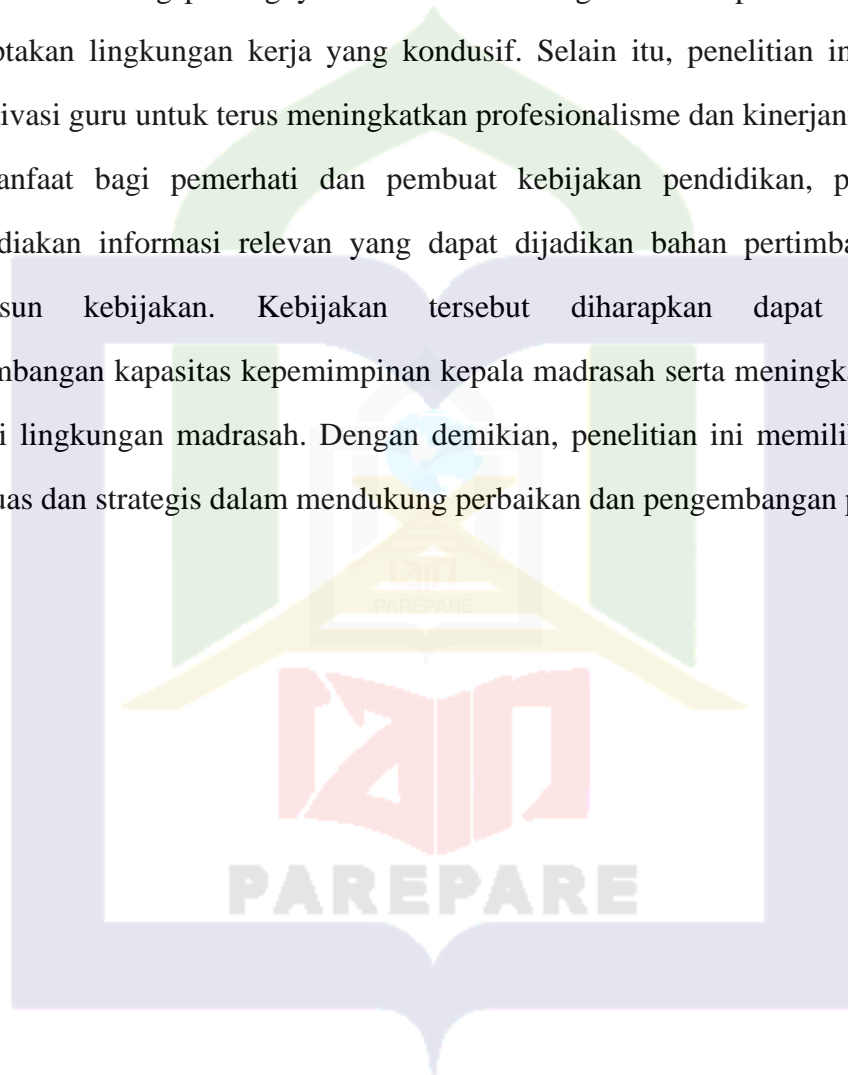
2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait⁸ dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah. Bagi kepala madrasah, penelitian ini menawarkan wawasan serta panduan praktis dalam

⁸ Kurniawan, Yusuf, And Ajat Sudrajat. "Peran Teman Sebaya Dalam Pembentukan Karakter Siswa Mts (Madrasah Tsanawiyah)." *Socia: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 14.2 (2017).

merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan di MI DDI Biru. Sementara itu, bagi para guru, penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kolaborasi antara guru dan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya.

Manfaat bagi pemerhati dan pembuat kebijakan pendidikan, penelitian ini menyediakan informasi relevan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan. Kebijakan tersebut diharapkan dapat mendukung pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala madrasah serta meningkatkan kinerja guru di lingkungan madrasah. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi yang luas dan strategis dalam mendukung perbaikan dan pengembangan pendidikan.



BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Adzan Jafar dengan penelitian Khuliyati terletak pada fokus, tujuan, pendekatan, serta hasil yang dicapai. Berikut adalah narasi panjang yang mendeskripsikan persamaan dan perbedaan kedua penelitian tersebut.⁹

Baik penelitian yang dilakukan oleh Adzan Jafar maupun Khuliyati memiliki fokus utama pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua penelitian ini sama-sama bertujuan untuk menggali dan memahami bagaimana kepala madrasah dapat memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme dan produktivitas guru. Pendekatan yang digunakan dalam kedua penelitian ini juga kualitatif, yang menitikberatkan pada pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Persamaan lainnya adalah penggunaan teknik analisis data yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data, serta penggunaan triangulasi untuk memastikan keabsahan data.

Selain itu, kedua penelitian ini juga memberikan perhatian pada aspek-aspek seperti kedisiplinan, motivasi, dan supervisi dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Baik penelitian Jafar maupun Khuliyati menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh individu guru itu sendiri, tetapi

⁹ Khuliyati. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Ecobuss* 10.2 (2022)

juga oleh kemampuan kepala madrasah dalam merancang dan menerapkan strategi yang tepat.

Meskipun memiliki banyak kesamaan, penelitian ini juga memiliki beberapa perbedaan penting. Perbedaan pertama terletak pada lokasi penelitian. Adzan Jafar melakukan penelitiannya di MI DDI Biru, sementara Khuliyati melakukan penelitian di MTs Darul Ulum Rejosari. Perbedaan lokasi ini berimplikasi pada konteks sosial, budaya, dan administratif yang memengaruhi penerapan strategi kepemimpinan dan respon guru terhadap strategi tersebut.

Perbedaan kedua adalah pada informan yang dilibatkan dalam penelitian. Jafar kemungkinan besar lebih memusatkan perhatian pada kepala madrasah dan guru di MI DDI Biru, sementara Khuliyati melibatkan informan yang lebih luas, termasuk kepala madrasah, dewan guru, dan staf. Hal ini memberikan sudut pandang yang lebih beragam dalam penelitian Khuliyati.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan fokus yang sedikit berbeda. Khuliyati menekankan pada pentingnya kepala madrasah sebagai teladan dan pelaksanaan pengawasan kinerja guru secara rutin. Sementara itu, penelitian Jafar mungkin memiliki hasil yang lebih spesifik terkait strategi yang relevan dengan konteks MI DDI Biru, seperti tantangan lokal dan implementasi kebijakan yang khas.

Persamaan dalam fokus dan tujuan penelitian menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi signifikan dalam memahami peran kepemimpinan kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru. Namun, perbedaan dalam konteks lokasi, informan, dan hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam penerapan strategi kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga

masing-masing. Hal ini menggarisbawahi pentingnya adaptasi strategi kepemimpinan terhadap lingkungan pendidikan yang berbeda untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Adzan Jafar dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ddi Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar dan penelitian oleh Laili Khalimatus Sholihah bersama timnya yang berjudul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten Malang memiliki beberapa persamaan dan perbedaan.¹⁰

Persamaannya, kedua penelitian ini berfokus pada strategi kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja guru. Keduanya juga menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, sehingga bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, kedua penelitian sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validasi data dilakukan dengan triangulasi sumber dan teknik lainnya untuk memastikan akurasi hasil penelitian. Hasil dari kedua penelitian menyoroti pentingnya peran kepala madrasah dalam mengambil keputusan, memberikan otonomi kepada guru, serta melibatkan guru dalam program pengembangan seperti pelatihan.

Namun, terdapat beberapa perbedaan antara kedua penelitian tersebut. Penelitian Adzan Jafar berfokus pada MI DDI Biru, sedangkan penelitian Laili Khalimatus Sholihah dan timnya dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten

¹⁰ Sholihah, Laili Khalimatus, Muhammad Hanief, And Devi Wahyu Ertanti. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten Malang." *Jpmi: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 3.1 (2021)

Malang. Perbedaan lokasi ini memungkinkan adanya variasi konteks dan dinamika yang memengaruhi hasil penelitian. Selain itu, dalam penelitian Laili Khalimatus Sholihah, hasilnya menunjukkan bahwa meskipun strategi kepala madrasah sudah cukup baik, masih terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya memenuhi indikator kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala madrasah di lokasi tersebut mengadopsi strategi tambahan, seperti mengikutsertakan guru dalam pelatihan, untuk mengatasi kekurangan ini. Sementara itu, detail strategi yang diterapkan di MI DDI Biru dalam penelitian Adzan Jafar memerlukan penjelasan lebih lanjut untuk dibandingkan secara spesifik.

Secara keseluruhan, meskipun memiliki fokus penelitian yang serupa, kedua studi ini menawarkan wawasan yang berbeda berdasarkan konteks dan tantangan unik yang dihadapi di masing-masing lokasi penelitian. Perbedaan ini memberikan gambaran yang lebih luas tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik di setiap madrasah.

Penelitian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Ddi Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar oleh Adzan Jafar dan penelitian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI At-Taqwa Bojongsalam Kota Semarang oleh Abdul Arifin memiliki persamaan dan perbedaan yang mencerminkan pendekatan yang unik terhadap tema yang sama.¹¹ Keduanya bertujuan untuk memahami strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Persamaan lainnya terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif dalam pengumpulan data, yaitu melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Kedua penelitian juga

¹¹ Arifin, Abdul. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi At-Taqwa."

menganalisis data untuk menghasilkan kesimpulan terkait strategi dan langkah-langkah kepala madrasah, serta faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja guru.

Namun, terdapat beberapa perbedaan yang mencolok antara kedua penelitian ini. Penelitian oleh Adzan Jafar berfokus pada konteks MI DDI Biru, sedangkan penelitian Abdul Arifin mengambil lokasi di MI At-Taqwa Bojongsalam Kota Semarang. Perbedaan lokasi ini memengaruhi hasil yang diperoleh karena lingkungan, budaya organisasi, serta tantangan yang dihadapi masing-masing madrasah dapat berbeda. Adzan Jafar lebih menyoroti bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, sementara Abdul Arifin menekankan evaluasi implementasi strategi kepemimpinan yang sudah sesuai dengan teori namun belum maksimal dalam praktiknya.

Hasil penelitian keduanya juga menunjukkan perbedaan tingkat efektivitas strategi kepemimpinan yang diterapkan. Adzan Jafar lebih fokus pada bagaimana strategi tersebut secara langsung mendukung pencapaian tujuan pendidikan di MI DDI Biru, sementara Abdul Arifin mencatat bahwa meskipun strategi yang diterapkan kepala madrasah di MI At-Taqwa Bojongsalam telah sesuai dengan teori, implementasinya masih memerlukan perbaikan agar lebih optimal. Dengan demikian, kedua penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai kepemimpinan di madrasah, baik dari segi praktik maupun tantangan, meskipun dalam konteks dan tingkat efektivitas yang berbeda.

B. Tinjauan Teori

Berikut adalah beberapa teori yang relevan dengan judul penelitian "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru":

1. Teori Kepemimpinan

a. Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey dan Blanchard)

Teori ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi individu yang dipimpin.¹² Kepala madrasah dapat menggunakan pendekatan ini untuk menyesuaikan strategi kepemimpinan mereka terhadap kebutuhan dan kondisi guru.

Teori Kepemimpinan Situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang sangat aplikatif dalam konteks manajemen pendidikan, khususnya bagi kepala madrasah yang harus mengelola sumber daya manusia dengan beragam tingkat kesiapan, kompetensi, dan motivasi.¹³ Teori ini berangkat dari premis bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi; sebaliknya, efektivitas seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan para pengikutnya. Dalam praktiknya, Hersey dan Blanchard membagi gaya kepemimpinan ke dalam empat kategori utama: Telling (S1), Selling (S2), Participating (S3), dan Delegating (S4). Masing-masing gaya ini berkaitan erat dengan tingkat kesiapan atau kematangan pengikut yang dibagi

¹² Wahyuni, Rini. "Pendekatan Teo Situasional Kepemimpinan Pendidikan Agama Islam." *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2024)

¹³ Tabroni, Imam. "Gaya Kepemimpinan Situasional Kiai dalam Membina Kecerdasan Spiritual Santri." *Advances in Humanities and Contemporary Studies* 3.1 (2022)

menjadi empat tingkatan, dari R1 (tidak mampu dan tidak mau atau tidak percaya diri) hingga R4 (mampu dan mau atau percaya diri).

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kepekaan tinggi dalam menilai sejauh mana kesiapan guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka. Misalnya, guru yang masih baru dan belum memiliki kepercayaan diri tinggi lebih tepat dipimpin dengan gaya Telling, yang menekankan pada arahan yang jelas dan pengawasan ketat. Sebaliknya, guru yang sudah kompeten dan mandiri akan lebih berkembang jika diberikan kebebasan melalui gaya Delegating, di mana kepala madrasah cukup memantau hasil kerja saja.¹⁴ Dalam proses implementasi, kepala madrasah harus mampu memadukan perilaku tugas (task behavior) dan perilaku hubungan (relationship behavior) secara proporsional, tergantung pada dinamika individu maupun kelompok di madrasah. Pendekatan ini bukan hanya meningkatkan efektivitas kepemimpinan, tetapi juga mendorong pertumbuhan profesionalisme dan kemandirian guru, serta membentuk budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, penerapan teori kepemimpinan situasional tidak hanya memperkuat fungsi manajerial kepala madrasah, tetapi juga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih optimal dan berkelanjutan.

b. Teori Transformasional (Bass & Avolio)

Dalam teori ini, pemimpin bertindak sebagai inspirator yang mendorong perubahan melalui motivasi, pengaruh idealis, dan perhatian individual. Kepala madrasah dengan gaya transformasional dapat memotivasi guru untuk mencapai

¹⁴ Fatmawati, Erni. "Kepemimpinan Situasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." (2022).

kinerja yang lebih tinggi dengan memberikan visi yang kuat dan dukungan personal.¹⁵

Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bernard M. Bass dan Bruce J. Avolio menjadi salah satu pendekatan paling berpengaruh dalam studi kepemimpinan modern, karena menekankan pada kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan positif yang mendalam bagi organisasi dan individu di dalamnya. Dalam konteks pendidikan, khususnya di madrasah, teori ini memiliki relevansi yang sangat kuat, mengingat kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin visioner yang mampu menumbuhkan semangat kolektif, meningkatkan motivasi guru, dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen utama yang dikenal sebagai “4I”: *Idealized Influence*, di mana pemimpin menjadi panutan dan sumber kepercayaan ; *Inspirational Motivation*, yaitu kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat dan menjelaskan visi secara inspiratif ; *Intellectual Stimulation*, yakni dorongan untuk berpikir kritis, kreatif, dan terbuka terhadap perubahan ; serta *Individualized Consideration*,¹⁶ yaitu perhatian khusus pada kebutuhan, potensi, dan aspirasi setiap individu. Seorang kepala madrasah yang menerapkan keempat komponen ini secara konsisten akan mampu membentuk budaya kerja yang suportif, dinamis, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Guru tidak hanya merasa dihargai sebagai individu, tetapi juga terpacu untuk berkembang dan berkontribusi lebih dalam pencapaian visi madrasah.

¹⁵ Nurjanah, Siti, et al. "GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONAL GURU." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 9.04 (2024): 612-627.

¹⁶ Muzakki, Hawwin, Binti Maunah, and Achmad Patoni. "Budaya Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam." *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan dan Pemikiran Islam* 1.1 (2023): 57-70.

Implementasi gaya kepemimpinan ini terlihat dalam berbagai bentuk, seperti pelibatan guru dalam proses perencanaan, penyediaan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif dan penuh kepercayaan. Efek dari kepemimpinan transformasional juga tercermin dalam peningkatan kinerja guru, motivasi kerja yang lebih tinggi, perilaku inovatif, dan terciptanya hubungan kerja yang harmonis.¹⁷

Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya memperkuat posisi kepala madrasah sebagai pemimpin, tetapi juga berperan besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam jangka panjang, penerapan teori ini dapat membentuk madrasah yang progresif, adaptif terhadap tantangan zaman, dan mampu melahirkan insan-insan pendidik yang berdedikasi dan berdaya saing tinggi.¹⁸

c. Teori Kepemimpinan Servant (Robert K. Greenleaf)

Teori ini menekankan pentingnya pemimpin yang melayani dan memberdayakan bawahan.¹⁹ Kepala madrasah yang menggunakan pendekatan ini akan fokus pada kebutuhan guru, membantu mereka berkembang, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja mereka.

Teori kepemimpinan servant (servant leadership) yang dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf menawarkan pendekatan yang transformatif terhadap praktik kepemimpinan, terutama dalam konteks pendidikan seperti madrasah. Dalam teori

¹⁷ Wijaya, Surya. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dasar Di Sukoharjo." *Elementary Education Journal* 3.1 (2023)

¹⁸ Ambawani, Cetra Shandilia Latunusa, et al. "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Penggerak di TK." *Journal of Education Research* 5.4 (2024)

¹⁹ Mulyaningrum, Eka, Et Al. "Dimensional Perilaku Kepemimpinan Melayani Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dalam Peran, Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 17.2 (2023)

ini, seorang pemimpin dianggap efektif bukan karena kekuasaan atau otoritas formal yang dimilikinya, melainkan karena kemampuannya untuk terlebih dahulu menjadi pelayan bagi orang lain. Konsep ini menempatkan kebutuhan, kesejahteraan, dan pertumbuhan individu sebagai prioritas utama, sehingga pemimpin berfokus untuk melayani dan memberdayakan bawahannya sebelum memikirkan kepentingan pribadi atau jabatan. Greenleaf menyatakan bahwa “the servant-leader is servant first,” menekankan bahwa kepemimpinan sejati tumbuh dari dorongan tulus untuk melayani. Dalam praktiknya, servant leadership tercermin melalui karakteristik seperti empati, perhatian terhadap individu, pemberdayaan, kolaborasi, serta komunikasi yang terbuka dan efektif.

Dalam konteks kepala madrasah, implementasi servant leadership tampak dalam upaya yang berkesinambungan untuk membantu guru berkembang secara profesional dan personal.²⁰ Kepala madrasah yang mengadopsi model ini akan mendengarkan keluhan dan aspirasi guru, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, memberikan pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, serta menjadi teladan dalam integritas dan etika kerja.

Selain itu, kepala madrasah juga mendorong partisipasi aktif guru dalam perencanaan dan pelaksanaan program, sehingga tumbuh rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan lembaga.²¹ Dampak positif dari penerapan servant leadership sangat nyata dalam peningkatan motivasi dan kinerja guru, terciptanya lingkungan pendidikan yang kolaboratif dan suportif, serta terbangunnya komunitas pendidikan yang solid. Semua ini pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan

²⁰ Baharun, Hasan. "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6.1 (2017)

²¹ Normina, Normina. "Partisipasi masyarakat dalam pendidikan." *Ittihad* 14.26 (2016).

mutu pendidikan secara menyeluruh. Dengan menjadikan pelayanan sebagai inti kepemimpinan, kepala madrasah mampu membangun kepercayaan, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi di antara para guru dan staf, serta menciptakan kultur madrasah yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan dan kebermanaknaan, sebagaimana diharapkan dalam visi dan misi pendidikan Islam.

d. Teori Path-Goal (Robert House)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab untuk membantu bawahan mencapai tujuan dengan cara memberikan arahan, dukungan, dan menghilangkan hambatan. Kepala madrasah dapat menerapkan teori ini untuk mempermudah guru mencapai target pembelajaran.²²

Teori Path-Goal yang dikembangkan oleh Robert House menekankan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan bawahannya melalui pemberian arahan, motivasi, serta penghapusan hambatan yang menghalangi proses kerja. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah dapat mengimplementasikan teori ini dengan memberikan bimbingan yang jelas kepada guru mengenai strategi pembelajaran, menyediakan dukungan moral dan profesional, serta mengatasi kendala administratif atau sumber daya yang menghambat efektivitas pengajaran. Dengan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai—baik itu direktif, suportif, partisipatif, maupun berorientasi pada pencapaian—kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk mencapai target pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, penerapan teori Path-Goal dalam

²² Mulyaningrum, Eka, Et Al. "Dimensional Perilaku Kepemimpinan Melayani Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dalam Peran, Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 17.2 (2023): 130-144.

kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2. Teori Manajemen Pendidikan

a. Teori Sistem Pendidikan (Sergiovanni)

Teori ini melihat institusi pendidikan sebagai sebuah sistem yang saling berhubungan. Kepala madrasah perlu memahami perannya dalam menciptakan sinergi antara komponen-komponen seperti guru, siswa, dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja.²³ Teori Sistem Pendidikan menurut Sergiovanni memberikan perspektif yang komprehensif mengenai bagaimana sebuah institusi pendidikan seharusnya dikelola. Dalam pandangan ini, madrasah tidak hanya dipahami sebagai kumpulan elemen yang berdiri sendiri seperti guru, siswa, kurikulum, dan fasilitas, tetapi sebagai suatu sistem terpadu yang setiap bagiannya saling terhubung dan saling memengaruhi. Kepala madrasah dalam kerangka ini tidak sekadar bertindak sebagai administrator, melainkan sebagai manajer sistem yang bertanggung jawab untuk memastikan semua komponen madrasah berjalan harmonis dan saling mendukung dalam mencapai tujuan pendidikan. Misalnya, ketika guru memiliki akses terhadap pelatihan yang relevan, siswa akan mendapatkan pembelajaran yang lebih bermakna, dan pada saat yang sama, kurikulum harus dirancang agar sesuai dengan kebutuhan siswa dan potensi lingkungan. Fasilitas pun harus mendukung implementasi kurikulum, dan kebijakan sekolah mesti memberikan ruang bagi inovasi serta partisipasi aktif dari semua pihak. Tak kalah penting, hubungan dengan masyarakat sekitar juga harus dibangun secara positif, karena lingkungan eksternal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap proses pendidikan.

²³ Pasaribu, Asbin. "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah." *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3.1 (2017).

Kepala madrasah dituntut untuk mampu menciptakan sinergi di antara seluruh elemen ini, memastikan tidak ada bagian yang berjalan sendiri-sendiri, serta mampu mengelola dinamika yang kompleks dan berubah-ubah.²⁴ Dengan pendekatan holistik, kepala madrasah dapat mengambil keputusan yang mempertimbangkan semua aspek yang memengaruhi kualitas pendidikan, termasuk dimensi sosial, psikologis, budaya, dan spiritual. Komunikasi terbuka dan keterlibatan semua pihak baik guru, siswa, tenaga kependidikan, maupun orang tua menjadi kunci utama dalam menciptakan rasa memiliki dan semangat kolektif dalam mewujudkan visi madrasah. Ketika teori ini diterapkan secara konsisten, madrasah akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan, lebih mampu beradaptasi terhadap tuntutan zaman, serta lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan. Dengan demikian, kepala madrasah yang memahami dan menerapkan teori sistem pendidikan Sergiovanni tidak hanya mengelola lembaga pendidikan secara teknis, tetapi juga secara strategis dan berkelanjutan untuk memastikan terwujudnya transformasi pendidikan yang bermakna.

b. Teori Budaya Organisasi (Edgar Schein)

Teori ini menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dalam lembaga. Kepala madrasah dapat menggunakan teori ini untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan peningkatan kinerja guru.²⁵ Teori Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Edgar Schein memberikan kerangka konseptual yang mendalam bagi kepala madrasah dalam memahami dan membentuk budaya kerja yang sehat dan produktif di lingkungan madrasah. Menurut

²⁴ Latif, H. Mukhtar, and Ahmad Syukri. *Analisis Kebijakan Pendidikan (Standar Kompetensi Menejerial Kepala Sekolah/Madrasah)*. PT Salim Media Indonesia, 2023.

²⁵ Hasibuan, Putri Mulianda, And Yusuf Hadijaya. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Journal Of Education Research* 5.3 (2024)

Schein, budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan yang saling berhubungan: artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar. Artefak merupakan aspek budaya yang tampak secara fisik atau perilaku, seperti gaya berpakaian, struktur organisasi, simbol, serta tradisi atau ritual tertentu yang dilakukan secara rutin.

Kepala madrasah dapat memanfaatkan artefak untuk memperkuat identitas madrasah dan menanamkan semangat kebersamaan melalui simbol-simbol seperti moto inspiratif yang terpampang di dinding, program penghargaan bagi guru berprestasi, atau kegiatan rutin seperti apel pagi yang menyemangati. Lebih dari itu, kepala madrasah juga berperan dalam menanamkan nilai-nilai inti madrasah misalnya kejujuran, kolaborasi, tanggung jawab, dan inovasi yang harus dijadikan pedoman oleh seluruh warga madrasah. Nilai-nilai ini tidak hanya ditetapkan secara formal dalam dokumen, tetapi juga harus dihidupkan dalam interaksi sehari-hari melalui teladan pemimpin dan konsistensi kebijakan²⁶. Namun, lapisan terdalam dan paling mendasar dari budaya organisasi adalah asumsi dasar, yaitu keyakinan yang telah mengakar dan sering kali tidak disadari, tetapi sangat memengaruhi cara orang berpikir dan bertindak. Kepala madrasah perlu secara reflektif menggali asumsi-asumsi ini, terutama yang dapat menghambat perubahan positif, seperti anggapan bahwa inovasi itu rumit atau bahwa pendapat bawahan tidak terlalu penting.

Melalui pendekatan dialogis dan partisipatif, kepala madrasah dapat menggantikan asumsi negatif ini dengan asumsi yang lebih progresif, seperti bahwa semua guru berhak berkontribusi atau bahwa pembelajaran adalah proses yang dinamis dan kolaboratif. Komunikasi terbuka, ruang diskusi yang sehat, dan

²⁶ Nanduq, Ferdinandus, I. Made Wirahadi Kusuma, and Ni Made Muliani. *Pendidikan Multikultural: Penerapannya Sebagai Basis Kultur Sekolah Keagamaan & Keberadaan Pondok Pesantren Bali Bina Insani sebagai Tolerance Boarding School di Bali*. PT. Dharma Pustaka Utama, 2025.

partisipasi aktif dari seluruh elemen madrasah menjadi kunci penting dalam membentuk budaya yang kuat. Tidak kalah penting, kepala madrasah harus menjadi teladan utama dalam menerapkan nilai-nilai yang ingin dikembangkan²⁷. Perilaku pemimpin akan menjadi cermin bagi guru dan staf dalam menafsirkan arah budaya organisasi. Ketika budaya madrasah dibangun dan dikelola secara konsisten berdasarkan tiga tingkatan tersebut, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar guru yang harmonis, serta peningkatan motivasi dan kinerja yang berkelanjutan. Pada akhirnya, budaya yang kuat dan sehat akan menjadi fondasi kokoh bagi peningkatan mutu pendidikan dan keberhasilan madrasah dalam jangka panjang.

3. Teori Strategi

a. Teori Perencanaan Strategis (Mintzberg)

Kepala madrasah dapat menerapkan teori ini untuk merancang strategi kepemimpinan yang sistematis dan berbasis data dalam meningkatkan kinerja guru.²⁸ Teori Perencanaan Strategis yang dikembangkan oleh Henry Mintzberg memberikan kerangka kerja yang kaya dan dinamis bagi kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan secara lebih terarah dan adaptif. Mintzberg menyampaikan bahwa strategi bukanlah sekadar rencana yang disusun di atas kertas, tetapi merupakan kombinasi dari lima elemen penting yang saling berkaitan, yakni *Plan* (perencanaan), *Ploy* (manuver), *Pattern* (pola), *Position* (posisi), dan *Perspective* (perspektif). Dalam konteks kepemimpinan madrasah, pendekatan ini menuntut

²⁷ Roqib, Moh. *Ilmu Pendidikan Islam; Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga dan Masyarakat*. LKIS Pelangi Aksara, 2009.

²⁸ Asydyddiqi, Hamdan Ikrimah, Husnul Madihah, And Agustina Rahmi. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Nilai Kayuh Baimbai." *Hikmah* 20.2 (2023)

kepala madrasah untuk menyusun strategi yang tidak hanya reaktif terhadap masalah yang muncul, tetapi juga proaktif dalam membentuk arah masa depan madrasah. Sebagai langkah awal, kepala madrasah harus menyusun rencana strategis yang sistematis dengan pendekatan berbasis data, misalnya dengan mengkaji hasil evaluasi kinerja guru, capaian belajar siswa, kebutuhan fasilitas, serta kondisi sosial-budaya masyarakat sekitar madrasah. Dalam tahap ini, alat bantu seperti analisis SWOT dan PESTEL menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi madrasah, baik dari sisi internal maupun eksternal.

Selanjutnya, kepala madrasah juga harus mampu menjalankan *ploy* atau manuver strategis, yaitu taktik jangka pendek untuk mengatasi tantangan tertentu atau mengoptimalkan peluang yang ada, misalnya dengan menyusun program pelatihan singkat bagi guru untuk mengatasi masalah mutu pembelajaran yang mendesak. *Pattern* dalam konteks ini mengacu pada pola tindakan yang konsisten dan reflektif yang dilakukan madrasah selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan budaya kerja dan etos profesionalisme yang terus dibentuk.²⁹ *Position* menuntut kepala madrasah untuk memahami posisi lembaga dalam konteks persaingan antar sekolah, lingkungan sosial, maupun kebijakan pemerintah, agar strategi yang diambil mampu memberikan keunggulan kompetitif sekaligus relevan secara lokal. Terakhir, *perspective* mengacu pada kerangka berpikir jangka panjang yang menjadi landasan filosofi strategis madrasah, misalnya bagaimana madrasah ingin dikenal di masa depan atau nilai-nilai apa yang hendak dibangun bersama seluruh warganya.

²⁹ Hidayatullah, Syarif. "Strategi Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam."

Kepala madrasah tidak dapat bekerja sendiri dalam menyusun strategi ini. Oleh karena itu, partisipasi aktif dari guru, staf, dan pemangku kepentingan lainnya menjadi komponen krusial dalam proses perencanaan dan pelaksanaan strategi. Melalui forum diskusi, rapat kerja, atau brainstorming terbuka, kepala madrasah dapat menggali ide-ide inovatif sekaligus membangun komitmen kolektif.³⁰ Strategi yang telah dirumuskan juga harus diuji kelayakannya, baik dari segi sumber daya, relevansi, maupun dampak potensialnya, sebelum diimplementasikan secara penuh. Dalam pelaksanaan, langkah-langkah strategis perlu dilengkapi dengan indikator kinerja yang terukur agar proses evaluasi dan perbaikan dapat dilakukan secara berkala dan objektif. Dengan pendekatan ini, strategi tidak hanya menjadi rencana statis, tetapi menjadi proses berkelanjutan yang hidup dalam setiap keputusan dan tindakan kepala madrasah.

Penerapan teori Mintzberg ini membawa banyak manfaat, mulai dari penguatan kepemimpinan yang lebih strategis dan visioner, peningkatan efektivitas pengambilan keputusan, optimalisasi sumber daya yang dimiliki madrasah, hingga peningkatan kinerja guru secara signifikan.³¹ Strategi yang dirancang secara matang juga membantu madrasah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik yang bersifat kebijakan pendidikan maupun tantangan sosial yang lebih luas. Pada akhirnya, kepala madrasah yang mampu menerapkan teori perencanaan strategis secara konsisten dan menyeluruh akan menjadi motor penggerak utama bagi peningkatan mutu pendidikan dan transformasi budaya kerja di madrasah secara berkelanjutan.

³⁰ Wulan, Dwi Janur, Sofyan Mustoip, and Novi Hidayati. "Strategi Komunikasi Dalam Pembentukan Organisasi Komite Sekolah di TK Negeri Sendang Kabupaten Cirebon." *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora* 1.3 (2023)

³¹ Sari, Ruly Nadian, et al. *Manajemen pendidikan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2025.

b. Teori Balanced Scorecard (Kaplan & Norton)

Teori ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja organisasi, termasuk kinerja guru, melalui perspektif yang seimbang, seperti pembelajaran dan pertumbuhan, proses internal, dan hasil pendidikan.³² Rekomendasi teori di atas dapat digunakan untuk mendasari kerangka konseptual penelitian, memberikan pijakan dalam analisis data, serta membantu dalam mengembangkan rekomendasi yang relevan dengan konteks madrasah.³³

Teori Balanced Scorecard yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton merupakan pendekatan manajerial strategis yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja organisasi secara komprehensif melalui empat perspektif utama: ³⁴keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti madrasah, teori ini dapat diadaptasi untuk mengevaluasi kinerja guru dan institusi secara lebih seimbang dan terukur. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, misalnya, mencerminkan pentingnya pengembangan kompetensi guru dan inovasi dalam pembelajaran. Sementara itu, perspektif proses internal menyoroti efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dan manajemen sekolah. Teori ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga dapat dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan kerangka konseptual penelitian, sebagai pijakan dalam analisis data, serta sebagai panduan dalam merumuskan rekomendasi strategis yang relevan dengan kebutuhan

³² Paramansyah, Arman, Et Al. "Konsep Balance Scorecard Dalam Strategi Bisnis Dan Pendidikan Serta Deskripsi Implementasinya Pada Smk Negeri 6 Garut Melalui Pendekatan Manejemen Berbasis Sekolah (Mbs)." *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5.6 (2023)

³³ Taali, Muhammad, Arif Darmawan, And Ayun Maduwintarti. *Teori Dan Model Evaluasi Kebijakan: Kajian Kebijakan Kurikulum Pendidikan*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

³⁴ Sundari, Sri, Eka Amelia, and Anne Kurry Anggreani. "Literature Review: Analisis Penerapan Balanced Scorecard dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 9.2 (2024)

dan konteks spesifik madrasah. Dengan demikian, Balanced Scorecard menjadi alat yang efektif untuk mendorong perbaikan kinerja pendidikan secara berkelanjutan.

4. Teori Kinerja Guru

a. Teori Motivasi Dua Faktor (Herzberg)

Teori ini menjelaskan bahwa faktor motivasi (seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab) dan faktor kebersihan (seperti gaji, kebijakan, dan lingkungan kerja) memengaruhi kinerja individu.³⁵ Kepala madrasah dapat mengidentifikasi faktor-faktor ini untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Teori Motivasi Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg memberikan wawasan yang sangat relevan bagi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Teori ini membedakan dua kelompok faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja individu, yakni *faktor motivasi* dan *faktor kebersihan* (hygiene factors).³⁶ Faktor motivasi merupakan elemen intrinsik yang mampu mendorong semangat kerja dan pencapaian profesional, seperti pencapaian keberhasilan, pengakuan terhadap prestasi, tanggung jawab, peluang untuk berkembang, serta pekerjaan yang menantang dan bermakna. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, guru akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terlibat secara aktif dalam proses pendidikan, karena mereka melihat pekerjaan mereka bukan hanya sebagai kewajiban, melainkan sebagai bentuk aktualisasi diri dan kontribusi bermakna terhadap kemajuan madrasah.

³⁵ Bahri, H. Moh Saiful, And Mm Se. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing, 2018.

³⁶ Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru, 2016.

Di sisi lain, faktor kebersihan mencakup elemen-elemen ekstrinsik yang, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi, sangat berpengaruh terhadap tingkat ketidakpuasan kerja. Jika faktor ini diabaikan seperti gaji yang tidak memadai, kebijakan yang tidak adil, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau kondisi lingkungan kerja yang buruk maka dapat memunculkan rasa frustrasi, demotivasi, dan bahkan konflik yang merusak kinerja organisasi. Dalam konteks madrasah, keberadaan sistem administrasi yang transparan, fasilitas kerja yang layak, serta kepemimpinan yang adil dan mendukung menjadi hal-hal mendasar yang harus dipenuhi untuk menciptakan atmosfer kerja yang sehat.³⁷

Penerapan teori Herzberg dalam kepemimpinan madrasah menuntut kepala madrasah untuk tidak hanya fokus pada satu sisi, tetapi mengelola keduanya secara simultan. Pertama, kepala madrasah harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor kebersihan yang belum terpenuhi dan mengambil langkah konkret untuk memperbaikinya, seperti menata ulang kebijakan internal agar lebih adil, membangun komunikasi yang efektif antar warga madrasah, dan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman.³⁸ Kedua, kepala madrasah juga perlu secara aktif mengembangkan faktor-faktor motivasi, misalnya dengan memberikan apresiasi terbuka terhadap guru yang berprestasi, memberi tanggung jawab khusus bagi guru yang potensial, membuka akses untuk pelatihan dan pengembangan karier, serta merancang program kerja yang menantang dan inovatif sehingga guru merasa pekerjaan mereka bermakna dan dihargai.

³⁷ Putri, Angie Regysta Rheina, et al. "Pengaruh Pembinaan Sdm Dan Motivasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Perubahan Ekonomi* 8.12 (2024).

³⁸ Tuti, Hairani. *Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Di Bandar Lampung*. Diss. Uin Raden Intan Lampung, 2021.

Dengan pendekatan yang seimbang antara pemenuhan faktor kebersihan dan peningkatan faktor motivasi, kepala madrasah dapat membangun lingkungan kerja yang tidak hanya bebas dari ketidakpuasan, tetapi juga kaya akan semangat, inovasi, dan komitmen. Dampaknya tidak hanya terlihat pada peningkatan kinerja individu guru, tetapi juga pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang merasa dihargai dan berkembang akan lebih bersemangat dalam mengajar, lebih terbuka dalam berkolaborasi, dan lebih konsisten dalam menjalankan visi dan misi madrasah. Dengan demikian, penerapan teori Herzberg menjadi strategi kepemimpinan yang sangat efektif dalam membangun budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan di lingkungan madrasah.³⁹

b. Teori Ekspektansi (Vroom)

Teori ini berfokus pada bagaimana harapan individu terhadap hasil kerja memengaruhi tingkat usaha yang mereka berikan.⁴⁰ Kepala madrasah dapat memotivasi guru dengan menunjukkan hubungan yang jelas antara usaha, kinerja, dan penghargaan.

Kinerja guru merupakan salah satu elemen kunci dalam keberhasilan pendidikan.⁴¹ Kinerja ini mencerminkan kemampuan, dedikasi, dan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai siswa, tetapi juga dari proses yang dijalankan guru dalam mengelola pembelajaran

³⁹ Nst, Rosida Hanum. *Pengaruh Kemampuan Enterprenuer, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Swasta Di Provinsi Sumatera Utara*. Diss. UIN Sumatera Utara Medan, 2024.

⁴⁰ Suryani, Ni Kadek, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, And Kadek Dewi Indah Sri Laksemini. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Nilacakra, 2020.

⁴¹ Agustina, Andi, Misykat Malik Ibrahim, and Andi Maulana. "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba." *Idaarah* 4.1 (2020)

secara efektif. Para ahli mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri guru maupun lingkungan di sekitarnya.

Menurut Supardi, kinerja guru adalah kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah, seperti menyusun program pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar-mengajar, hingga melakukan evaluasi hasil belajar. Sementara itu, Abbas menambahkan bahwa kinerja guru berkaitan erat dengan perilaku kerja dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Dengan kata lain, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh apa yang dilakukan, tetapi juga oleh bagaimana tugas tersebut dilakukan.

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja guru adalah kompetensi, usaha, dukungan, dan kepemimpinan. Kompetensi menjadi landasan utama karena tanpa penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, seorang guru sulit mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, usaha yang dicurahkan oleh guru serta dukungan dari lingkungan, baik itu kepala sekolah, rekan sejawat, maupun fasilitas pendidikan, turut menentukan kualitas kerja seorang guru. Dalam hal ini, model kinerja sering kali dirumuskan dalam formula : $\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Usaha} \times \text{Dukungan}$.⁴²

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah atau madrasah yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan supervisi secara efektif akan membantu guru meningkatkan kualitas kerja mereka.⁴³ Kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi, inspirasi, dan

⁴² Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.

⁴³ Syamsul, Herawati. "Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1.2 (2017).

pemberdayaan guru menjadi salah satu pendekatan yang terbukti mampu meningkatkan kinerja di lingkungan pendidikan.

Dimensi kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Dalam perencanaan, guru harus mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan siswa. Pelaksanaan pembelajaran memerlukan penggunaan metode yang bervariasi, strategi yang inovatif, dan manajemen kelas yang efektif. Sementara itu, evaluasi pembelajaran melibatkan penilaian terhadap hasil belajar siswa untuk memastikan tujuan pembelajaran tercapai serta untuk perbaikan di masa mendatang.

Indikator kinerja guru mencakup kualitas proses pembelajaran, hasil belajar siswa, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta tingkat kepuasan siswa dan orang tua terhadap layanan pendidikan yang diberikan. Guru yang berkinerja tinggi biasanya mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, membangun komunikasi yang efektif dengan siswa, serta memberikan dampak positif terhadap pencapaian akademik maupun karakter peserta didik.⁴⁴

Secara keseluruhan, kinerja guru adalah salah satu elemen penting dalam membangun kualitas pendidikan. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus melibatkan pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, pemberian dukungan dari lingkungan, dan perbaikan sistem supervisi. Dengan kinerja guru yang optimal, diharapkan mutu pendidikan dapat terus meningkat, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan lebih baik.

⁴⁴ Hafid, Moh. "Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo." *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia* 1.2 (2017)

C. Kerangka Konseptual

1. Strategi

Strategi merupakan serangkaian rencana atau tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁵ Dalam konteks kepemimpinan, strategi mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pendekatan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Strategi yang efektif harus didasarkan pada analisis situasi dan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Dalam penelitian ini, strategi merujuk pada upaya sistematis yang dilakukan kepala madrasah untuk mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.⁴⁶ Dalam teori kepemimpinan, pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan visi, memberikan arahan, dan membangun hubungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan mengacu pada peran dan gaya kepala madrasah dalam memotivasi, membimbing, dan memberdayakan guru untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses pembelajaran.

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi di sebuah lembaga pendidikan madrasah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengawasan,

⁴⁵ Haq, Ahsanul. "Perencanaan strategis dalam perspektif organisasi." *Intekna Jurnal Informasi Teknik dan Niaga* 14.2 (2014).

⁴⁶ Syahril, Sulthon. "Teori-teori kepemimpinan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4.02 (2019)

dan pengembangan institusi tersebut. Sebagai figur sentral, kepala madrasah memiliki peran dalam menentukan kebijakan, membangun budaya organisasi, dan memotivasi guru serta staf untuk mencapai visi madrasah.⁴⁷ Dalam penelitian ini, kepala madrasah adalah individu yang memimpin MI DDI Biru dan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi kepemimpinannya.

4. Meningkatkan

Meningkatkan berarti mengubah sesuatu ke arah yang lebih baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.⁴⁸ Dalam konteks penelitian ini, meningkatkan mengacu pada upaya kepala madrasah untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja guru melalui penerapan berbagai strategi kepemimpinan yang efektif dan relevan.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru mencakup seluruh aktivitas, tanggung jawab, dan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.⁴⁹ Kinerja ini meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan profesional. Kinerja guru yang baik merupakan indikator keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Dalam penelitian ini, kinerja guru merujuk pada kemampuan guru di MI DDI Biru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional untuk mencapai tujuan pendidikan.

⁴⁷ Hanafie Das, St Wardah, and Abdul Halik. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru." (2021).

⁴⁸ Satriawan, Wahyu, Iffa Dian Santika, and Amin Naim. "Guru penggerak dan transformasi sekolah dalam kerangka inkuiri apresiatif." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 11.1 (2021)

⁴⁹ Setiyati, Sri. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22.2 (2014)

6. MI DDI Biru

MI DDI Biru adalah sebuah lembaga pendidikan Islam tingkat dasar yang menjadi fokus penelitian ini.⁵⁰ Madrasah ini memiliki karakteristik tertentu yang menjadi latar belakang untuk mengkaji bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini berupaya mengungkap strategi yang relevan dengan kebutuhan dan kondisi MI DDI Biru.

Narasi konseptual ini membantu memberikan pemahaman yang jelas mengenai istilah-istilah kunci dalam judul penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun kerangka penelitian yang sistematis.

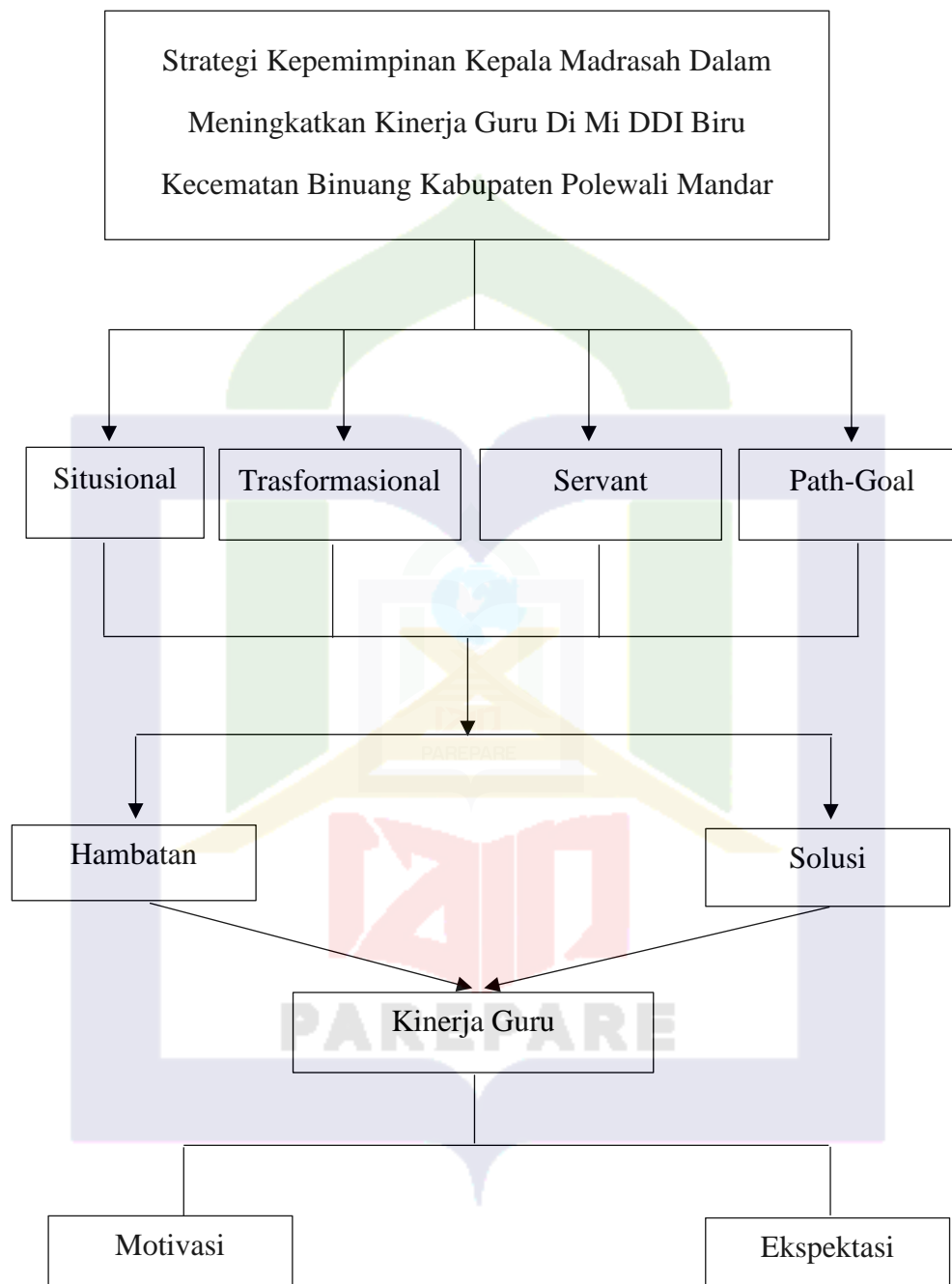
D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan suatu pola alur berpikir logis yang menjelaskan hubungan antara konsep-konsep yang relevan dalam suatu penelitian. Kerangka ini disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, dan permasalahan yang telah dirumuskan, sehingga menghasilkan gambaran sistematis tentang bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berinteraksi.

Dalam penelitian ini, kerangka pikir disusun untuk menjelaskan proses bagaimana pengembangan website *tracer study* dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu profil lulusan. Dimulai dari identifikasi permasalahan rendahnya partisipasi alumni dalam pengisian *tracer study*, kemudian dianalisis faktor-faktor penyebabnya berdasarkan teori keterlibatan pengguna (*user involvement*) dan model keberhasilan sistem informasi seperti model DeLone & McLean.

⁵⁰ Pratiwi, Yovi Aji, and Novan Ardy Wiyani. "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di MI Modern Al Azhary Ajibarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto* 5 (2020).

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian yang berjudul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu memahami secara mendalam bagaimana kepala madrasah menerapkan strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru.⁵¹ Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara holistik, memerhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan interaksi, pengalaman, dan praktik kepemimpinan di lingkungan MI DDI Biru.

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada pengumpulan data yang bersifat deskriptif melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi.⁵² Observasi dilakukan untuk menangkap situasi nyata di lapangan, seperti pola kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah dan respons guru terhadap strategi tersebut. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan pihak terkait lainnya untuk menggali informasi tentang strategi kepemimpinan, langkah-langkah yang diambil, serta hambatan dan dukungan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru. Dokumentasi meliputi analisis dokumen resmi, seperti laporan evaluasi kinerja guru, rencana kerja madrasah, dan kebijakan terkait yang relevan.

⁵¹ Ulfatin, Nurul. *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.

⁵² Safarudin, Rizal, et al. "Penelitian kualitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.2 (2023)

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu menggambarkan situasi dan kondisi yang terjadi di MI DDI Biru terkait strategi kepemimpinan kepala madrasah, kemudian menganalisis data tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan fakta, tetapi juga memberikan interpretasi yang dapat membantu menjelaskan hubungan antara strategi kepemimpinan dengan peningkatan kinerja guru.

Pendekatan kualitatif dipandang relevan untuk penelitian ini karena memberikan keleluasaan kepada peneliti dalam memahami konteks sosial dan budaya yang melingkupi MI DDI Biru.⁵³ Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika interaksi antara kepala madrasah dan guru, yang sering kali tidak dapat diukur dengan pendekatan kuantitatif. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat mengungkapkan bagaimana kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang strategis dan adaptif dalam menghadapi tantangan, serta bagaimana strategi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori dan praktik kepemimpinan pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah.⁵⁴ Pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan hasil yang lebih kontekstual dan relevan dengan kebutuhan serta karakteristik MI DDI Biru, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

⁵³ Mulyana, Asep, et al. *Metode penelitian kualitatif*. Penerbit Widina, 2024.

⁵⁴ Creswell, John W. "Desain penelitian." *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK 2 (2002)

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

a) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) DDI Biru, yang berlokasi di Jl. Eran Batu Biru, Desa Batetangnga, Kecamatan Binuang, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat. MIS DDI Biru adalah lembaga pendidikan formal yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di wilayahnya. Dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 60724204, madrasah ini berupaya memberikan layanan pendidikan yang berkualitas serta menjadi pusat pengembangan potensi peserta didik melalui berbagai program yang inovatif.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada relevansi MIS DDI Biru sebagai objek studi yang memiliki dinamika kepemimpinan madrasah yang menarik untuk diteliti. Lokasi madrasah yang berada di kawasan pedesaan memberikan tantangan tersendiri bagi kepala madrasah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru. Lingkungan sosial budaya yang khas di Desa Batetangnga juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi implementasi strategi kepemimpinan di madrasah ini.

b) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang telah direncanakan untuk memastikan data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Spesifikasi pelaksanaannya selama satu bulan, selama bulan Maret 2025 sampai Mei 2025. Pelaksanaan penelitian mencakup berbagai kegiatan, seperti observasi lingkungan madrasah, wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, dan pihak terkait, serta pengumpulan dokumen yang relevan dengan strategi kepemimpinan yang diterapkan. Seluruh proses penelitian berlangsung dengan

memperhatikan aspek etika penelitian, seperti menghormati privasi responden dan mendapatkan izin resmi dari pihak madrasah.

Dengan melibatkan MIS DDI Biru sebagai lokasi penelitian, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.⁵⁵ Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan pendidikan di wilayah Polewali Mandar, khususnya di Provinsi Sulawesi Barat, serta menjadi referensi bagi madrasah lain dalam mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang efektif.

C. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian ini berfokus pada strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru. Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah memegang peran yang sangat penting sebagai pemimpin yang tidak hanya mengarahkan tetapi juga menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.⁵⁶ Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah untuk menggali dan menganalisis strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah, memahami langkah spesifik yang diambil, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja guru.

Penelitian ini juga menyoroti berbagai aspek kepemimpinan kepala madrasah, mulai dari perannya sebagai pengelola, pembimbing, hingga motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru.⁵⁷ Selain itu, penelitian ini berupaya mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi

⁵⁵ Narbuko, Cholid, and Abu Achmadi. "Metode Penelitian." *Penerbit Bumi Aksara, Jakarta* 174 (2005).

⁵⁶ Haryono, Eko. "Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam." *An-Nuur* 13.2 (2023).

⁵⁷ Rosmita, Ermi, et al. *Metode penelitian kualitatif*. CV. Gita Lentera, 2024.

keberhasilan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus pada kinerja guru mencakup berbagai indikator, seperti kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, evaluasi hasil belajar siswa, serta pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Melalui penelitian ini, penulis juga ingin mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan tingkat profesionalisme guru. Apakah pendekatan yang digunakan kepala madrasah mampu menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, mendorong inovasi, dan meningkatkan kualitas pengajaran? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi pusat perhatian penelitian untuk memahami sejauh mana strategi kepemimpinan berkontribusi dalam pencapaian tujuan pendidikan di MI DDI Biru.

Dengan demikian, fokus penelitian ini tidak hanya terbatas pada analisis teoritis strategi kepemimpinan, tetapi juga pada bagaimana strategi tersebut diterapkan secara praktis di lapangan.⁵⁸ Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran kepala madrasah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru, sekaligus menawarkan wawasan yang dapat dijadikan referensi bagi pengembangan kebijakan pendidikan dan praktik kepemimpinan di madrasah-madrasah lainnya.

D. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru" menggunakan pendekatan yang terstruktur dalam mengelola jenis dan sumber data untuk mencapai tujuan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori utama,

⁵⁸ Handoko, Yudo, Hansein Arif Wijaya, and Agus Lestari. *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

yaitu data primer dan data sekunder. Keduanya saling melengkapi dalam memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden yang terlibat secara aktif dalam lingkup penelitian, yaitu kepala madrasah, guru, dan pihak lain yang memiliki relevansi dengan topik penelitian. Data ini dikumpulkan melalui metode wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan diskusi terarah. Wawancara mendalam bertujuan untuk menggali informasi yang spesifik mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah, mulai dari peran, langkah-langkah yang dilakukan, hingga tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru.⁵⁹ Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung implementasi strategi kepemimpinan di lingkungan madrasah, sehingga peneliti dapat memahami realitas di lapangan dengan lebih akurat.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen, laporan, dan literatur yang relevan dengan penelitian ini. Dokumen-dokumen tersebut meliputi arsip kebijakan madrasah, laporan kinerja guru, serta data statistik yang mendukung analisis penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan referensi dari buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang membahas konsep kepemimpinan pendidikan, strategi manajerial, serta peningkatan kinerja guru dalam konteks pendidikan Islam.

Jenis data yang dikumpulkan mencakup data kualitatif yang bersifat deskriptif dan eksploratif. Data ini diolah untuk memahami pola, hubungan, dan fenomena yang muncul dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah di MI DDI Biru. Penggunaan data kualitatif memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika

⁵⁹ Fadli, Muhamad. "Metode Penelitian Kombinasi." *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)* 44 (2024).

sosial, interaksi, dan persepsi yang mungkin tidak dapat diukur dengan data kuantitatif.

Kombinasi antara data primer dan sekunder memberikan kekuatan dalam analisis penelitian ini. Data primer menawarkan sudut pandang langsung dari aktor utama di lapangan, sementara data sekunder menyediakan konteks dan landasan teoritis yang kuat untuk mendukung temuan penelitian.⁶⁰ Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru.

E. Teknik Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan dan pengolahan data dalam penelitian dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur untuk mendapatkan informasi yang valid dan relevan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan berbagai teknik pengumpulan data yang dipilih untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru.⁶¹

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, guru, dan pihak-pihak terkait lainnya untuk menggali informasi lebih dalam tentang implementasi strategi kepemimpinan yang diterapkan. Wawancara ini

⁶⁰ Asyrofi, Imam, and Syamsul Hilal. "Dinamika perkembangan halal tourism provinsi lampung: analisis implementasi green economy." *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen* 20.2 (2024)

⁶¹ Ardyan, Elia, et al. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

bersifat semi-terstruktur, di mana peneliti memberikan panduan pertanyaan tetapi juga memberi kebebasan bagi responden untuk mengungkapkan pendapat atau pengalaman mereka lebih lanjut. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih kaya dan berbobot, serta memahami perspektif yang berbeda mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain wawancara, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah, seperti dokumen kebijakan, rencana kerja, serta laporan kinerja yang ada di MI DDI Biru.⁶² Dokumen-dokumen ini memberikan bukti objektif mengenai kebijakan atau strategi yang telah diterapkan oleh kepala madrasah, serta bagaimana strategi tersebut tercermin dalam praktik sehari-hari di lingkungan madrasah. Dokumentasi ini juga memungkinkan peneliti untuk melacak perkembangan dan perubahan dalam strategi kepemimpinan yang diterapkan selama periode waktu tertentu.

Observasi menjadi teknik pengumpulan data yang melengkapi wawancara dan dokumentasi. Dalam hal ini, peneliti mengamati langsung kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah, seperti pertemuan antara kepala madrasah dan guru, rapat koordinasi, atau kegiatan evaluasi kinerja. Observasi ini dilakukan dengan cermat untuk mencatat interaksi antara kepala madrasah dan guru, serta mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan yang mendukung atau menghambat peningkatan kinerja guru. Peneliti juga mengamati bagaimana suasana kerja di madrasah dan bagaimana kepala madrasah memotivasi serta memberikan arahan kepada guru.

Setelah data terkumpul, teknik pengolahan data dilakukan melalui tahapan analisis yang sistematis. Data yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi, dan

⁶² Fadilla, Annisa Rizky, and Putri Ayu Wulandari. "Literature review analisis data kualitatif: tahap pengumpulan data." *Mitita Jurnal Penelitian* 1.3 (2023)

observasi kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Peneliti mengkategorikan dan mengklasifikasikan data berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu strategi kepemimpinan kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Data yang telah dikelompokkan kemudian dianalisis untuk mencari pola atau hubungan antara strategi yang diterapkan dan hasil yang dicapai dalam peningkatan kinerja guru.

Selain itu, peneliti juga melakukan triangulasi data, yaitu memverifikasi data dari berbagai sumber yang berbeda untuk memastikan keabsahan dan konsistensinya. Hal ini dilakukan untuk menghindari bias dan memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan.⁶³ Hasil dari pengolahan data ini kemudian disajikan dalam bentuk narasi yang menggambarkan temuan-temuan utama terkait dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah dan dampaknya terhadap kinerja guru di MI DDI Biru.

Dengan menggunakan teknik pengumpulan dan pengolahan data yang komprehensif ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru,⁶⁴ serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik

F. Teknik Analisis Data

Penelitian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru, teknik analisis data yang digunakan sangat penting untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan bermakna. Penelitian ini

⁶³ Achjar, Komang Ayu Henny, et al. *Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

⁶⁴ Yuliana, Nanda, and Lilis Karnita Sholeha. "Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6.1 (2024)

menggunakan pendekatan kualitatif, yang berarti data yang diperoleh berasal dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam.

Langkah pertama dalam teknik analisis data adalah pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan kepala madrasah, guru, serta pihak-pihak terkait lainnya di MI DDI Biru. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah dan bagaimana strategi tersebut berdampak pada kinerja guru. Selain itu, observasi langsung di lapangan juga dilakukan untuk mengamati interaksi antara kepala madrasah dan guru, serta bagaimana kebijakan yang diterapkan diimplementasikan dalam keseharian.⁶⁵ Dokumentasi yang diperoleh dari arsip sekolah dan catatan administratif juga dijadikan sumber data tambahan untuk memperkaya informasi yang didapat.

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan reduksi data, yaitu proses penyaringan dan pemilihan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang telah direduksi ini kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola-pola yang muncul, baik dalam hal strategi kepemimpinan, langkah yang dilakukan kepala madrasah, maupun faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja guru. Dalam proses ini, peneliti juga memperhatikan berbagai konteks yang ada, seperti budaya organisasi madrasah, karakteristik kepala madrasah, dan tantangan yang dihadapi oleh guru di lingkungan tersebut.

⁶⁵ Waruwu, Marinu. "Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan dan peran di bidang pendidikan." *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 5.2 (2024)

Selanjutnya, peneliti menggunakan teknik triangulasi data untuk memverifikasi hasil analisis. Triangulasi ini dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan bahwa data yang diperoleh konsisten dan saling mendukung. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan validitas dan keandalan temuan penelitian. Setelah proses analisis selesai, hasil temuan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan secara jelas bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah di MI DDI Biru berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Dalam kesimpulannya, peneliti memberikan rekomendasi berdasarkan temuan yang ada, yang dapat digunakan oleh pihak-pihak terkait untuk perbaikan dan pengembangan kepemimpinan di madrasah tersebut.

Dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif yang sistematis dan menyeluruh, penelitian ini berhasil mengungkap berbagai faktor yang memengaruhi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Analisis yang dilakukan dengan cermat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan peningkatan kinerja guru, serta langkah-langkah yang perlu diambil untuk memperbaiki implementasi strategi kepemimpinan di masa depan.

G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan tahap penting dalam penelitian Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan akurat. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data dilakukan dengan beberapa metode untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil yang diperoleh.

Pertama, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu dengan memverifikasi data yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode pengumpulan data. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dibandingkan dan disesuaikan untuk melihat kesesuaian antara informasi yang diperoleh dari masing-masing metode. Dengan menggunakan triangulasi ini, diharapkan data yang terkumpul menjadi lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kedua, peneliti juga melakukan uji kredibilitas dengan cara member checking, di mana peneliti memberikan hasil wawancara kepada informan atau responden untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan pemahaman mereka.⁶⁶ Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengkonfirmasi atau memperbaiki data yang mungkin tidak akurat atau kurang tepat. Dengan member checking, peneliti dapat meminimalisir bias dan memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian benar-benar mewakili situasi yang terjadi di lapangan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan keabsahan data, peneliti juga menggunakan teknik ketekunan observasi. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi secara berkelanjutan terhadap proses kepemimpinan di MI DDI Biru, sehingga dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah diterapkan dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dengan observasi yang dilakukan dalam waktu yang cukup lama, peneliti dapat melihat pola-pola yang konsisten dan memahami konteks yang lebih luas, sehingga meningkatkan keandalan data yang diperoleh.

⁶⁶ Husnullail, M., and M. Syahrani Jailani. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Riset Ilmiah." *Jurnal Genta Mulia* 15.2 (2024)

Selain itu, peneliti juga melibatkan beberapa pihak terkait, seperti kepala madrasah, guru, dan staf lainnya, untuk memberikan umpan balik terkait temuan penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperoleh berbagai perspektif dan memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak hanya bersifat subjektif, tetapi juga mencakup pandangan objektif dari berbagai pihak yang terlibat dalam proses kepemimpinan madrasah.

Melalui berbagai metode uji keabsahan data ini, peneliti berusaha untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memiliki validitas yang tinggi dan dapat dipercaya.⁶⁷ Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru dan dapat dijadikan dasar bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif di masa depan.

⁶⁷ Daruhadi, Gagah, And Pia Sopiati. "Pengumpulan Data Penelitian." *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3.5 (2024)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di MI DDI Biru

Pada bagian ini akan dipaparkan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Biru. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Melalui pendekatan yang terencana dan sistematis, kepala madrasah dapat memotivasi dan memberdayakan guru untuk mencapai kinerja optimal.

a. Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari al-Qur'an dan menjalankan ajaran Islam, b. Mewujudkan Pembentukan Karakter islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam Masyarakat, c. Menyelenggarakan Pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik, d. Meningkatkan pengetahuan dan profesionalisme tenaga pendidik, dan kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia Pendidikan, e. Menyelenggarakan tata kelola Madrasah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.⁶⁸

Kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru memiliki visi yaitu “Terwujudnya generasi Islam yang tekun beribadah dan berakhlak karimah.” Visi ini dijabarkan ke dalam sejumlah misi yang menjadi landasan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Misi tersebut meliputi : mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari al-Qur'an serta menjalankan ajaran Islam sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari, membentuk karakter Islami yang mampu mengaktualisasikan diri secara positif dalam masyarakat, menyelenggarakan

⁶⁸ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

pendidikan yang berkualitas dalam rangka mencapai prestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik, meningkatkan pengetahuan serta profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan agar selaras dengan perkembangan dunia pendidikan yang terus berubah, dan menyelenggarakan tata kelola madrasah yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Visi dan misi ini menjadi pedoman utama dalam pelaksanaan program-program pendidikan di MI DDI Biru serta menjadi arah bagi seluruh komponen madrasah dalam mencapai tujuan bersama.

Kinerja Guru harus bagus dan bagaimana guru itu secara prodik untuk kita ikutkan dalam npelatihan pelatihan tentang pengembangan mutu sendiri⁶⁹

Untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru, kepala madrasah menerapkan berbagai strategi yang bertujuan menjaga dan mengembangkan kualitas profesionalisme para pendidik. Salah satu strategi utama adalah memastikan bahwa setiap guru memiliki kinerja yang baik, ditandai dengan kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan mengajar, serta semangat dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Guru-guru yang menunjukkan kinerja produktif dan aktif diberi perhatian khusus agar dapat terus berkembang melalui keikutsertaan dalam berbagai pelatihan. Kepala madrasah secara selektif memilih guru-guru yang dianggap memiliki potensi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang berfokus pada pengembangan mutu diri, baik dalam hal metode pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran, peningkatan kompetensi pedagogik, maupun penguatan karakter sebagai pendidik. Melalui strategi ini, madrasah berupaya membentuk guru-guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga

⁶⁹ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

mampu berinovasi dan menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan yang terus berubah.

Penting bagi kita untuk secara berkala melakukan evaluasi dan berinovasi guna mendukung peran guru dalam memajukan kualitas pendidikan, khususnya dalam ruang kelas. Evaluasi yang berkesinambungan akan membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam proses pembelajaran, sementara inovasi menjadi kunci untuk menciptakan suasana belajar yang lebih efektif, menyenangkan, dan relevan dengan perkembangan zaman.⁷⁰

Dalam upaya memotivasi guru agar lebih aktif dan profesional dalam mengajar, kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru menerapkan langkah-langkah yang bersifat rutin dan berkelanjutan. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengadakan evaluasi kinerja guru secara berkala. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana guru telah menjalankan tugasnya dengan baik sekaligus menjadi bahan refleksi dalam memperbaiki kekurangan yang ada. Selain evaluasi, kepala madrasah juga mendorong adanya inovasi dalam proses pembelajaran, baik dari segi metode, media, maupun pendekatan yang digunakan di ruang kelas. Guru-guru diberi ruang untuk mencoba hal-hal baru yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, serta diberi kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan yang dapat memajukan pendidikan di madrasah. Melalui pendekatan evaluatif dan inovatif ini, diharapkan para guru termotivasi untuk terus berkembang dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas profesional mereka sebagai pendidik.

Khusus pendekatan guru karna kita anggap bahwa guru rata rata khususnya yang PNS dan PPK itu sudah tersertifikasi persoalan pendekatan khusus. Tidak hanya memberi motivasi saja untuk bagaimana meningkatkan keprofesional dalam membina peserta didik.⁷¹

⁷⁰ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

⁷¹ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru menerapkan pendekatan khusus dalam membina hubungan kerja dengan para guru, terutama karena sebagian besar guru, khususnya yang berstatus PNS dan PPPK, sudah tersertifikasi dan diharapkan memiliki kompetensi profesional yang memadai. Pendekatan yang dilakukan tidak hanya sebatas pemberian motivasi, tetapi juga diarahkan pada pembinaan yang mendalam terkait tanggung jawab profesional guru dalam membina peserta didik. Kepala madrasah menjalin komunikasi yang terbuka dan bersifat kekeluargaan dengan para guru, namun tetap menegaskan pentingnya komitmen terhadap tugas dan fungsi sebagai pendidik. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan ruang dialog dan pendampingan bagi guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kompetensi melalui diskusi, supervisi akademik, dan pembinaan langsung yang terarah. Pendekatan ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis namun tetap produktif, sehingga guru merasa dihargai dan terdorong untuk menjalankan tugas secara lebih profesional dan bertanggung jawab.

Untuk melibatkan guru dalam pembinaan dan peningkatan Pendidikan di madrasah mengadakan pertemuan yang sifatnya kita anggap penting seperti pembuatan pembagian bagian kerja di madrasah dan melaksanakan tugas tugas sesuai tugas guru.⁷²

Kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program sekolah melalui berbagai forum dan kegiatan yang dianggap penting untuk mendukung pembinaan serta peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Salah satu bentuk pelibatan tersebut adalah dengan mengadakan pertemuan atau rapat yang secara rutin dilaksanakan, terutama ketika

⁷² Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

akan menyusun atau mengevaluasi program-program madrasah. Dalam pertemuan ini, guru-guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan, menyampaikan ide, serta terlibat langsung dalam pembuatan pembagian tugas kerja di lingkungan madrasah. Pembagian tugas dilakukan sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing guru agar pelaksanaan kegiatan berjalan efektif dan terarah. Selain itu, guru juga dilibatkan dalam pelaksanaan tugas-tugas kependidikan lainnya yang mendukung tercapainya tujuan madrasah. Melalui pelibatan ini, diharapkan setiap guru memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap program yang dijalankan, sehingga tercipta kerja sama yang solid dalam memajukan madrasah.

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara rutin kepada guru pada umumnya hanya berfokus pada peningkatan mutu individu guru itu sendiri. Padahal, idealnya pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi guru, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran di kelas dan hasil belajar peserta didik⁷³

Pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin diberikan kepada guru, dengan tujuan utama untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Kegiatan ini dilakukan sebagai bagian dari upaya berkelanjutan untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan yang terus berkembang. Pelatihan-pelatihan tersebut biasanya mencakup berbagai aspek teknis dan pedagogis, termasuk namun tidak terbatas pada peningkatan kemampuan dalam merancang pembelajaran, penguasaan kurikulum, penggunaan media pembelajaran, serta penerapan metode-metode mengajar yang efektif dan relevan dengan konteks pembelajaran saat ini. Pengembangan profesional ini diselenggarakan secara berkala, baik melalui program yang dirancang oleh lembaga pendidikan itu sendiri maupun oleh pihak eksternal seperti dinas pendidikan

⁷³ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

atau institusi pelatihan terkait. Dalam praktiknya, kegiatan pelatihan ini sering kali menjadi salah satu indikator penting dalam upaya peningkatan mutu guru, karena melalui kegiatan ini para pendidik diharapkan dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan dinamika pendidikan yang terus berkembang.

Kami secara rutin menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dan kompetensi pendidik yang ada di madrasah ini. Kegiatan ini diharapkan mampu memperkuat kapasitas guru dalam menjalankan tugas-tugas pedagogis serta mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.⁷⁴

Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara berkala dengan tujuan untuk memastikan bahwa kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru dapat terus ditingkatkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan monitoring tersebut, berbagai metode dan teknik digunakan untuk mengumpulkan data terkait performa guru, mulai dari observasi langsung selama proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, hingga pengumpulan umpan balik dari berbagai pihak terkait, seperti siswa, orang tua, dan rekan sejawat. Evaluasi kinerja guru ini kemudian dijadikan dasar untuk merancang program pengembangan profesional yang relevan dan berkelanjutan. Salah satu bentuk pengembangan profesional yang rutin dilakukan adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu guru yang ada di Madrasah. Pelatihan ini mencakup peningkatan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian guru, sehingga diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal. Dengan adanya pelatihan pengembangan profesional secara rutin, proses monitoring dan evaluasi kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai pendorong peningkatan mutu pembelajaran di lingkungan Madrasah tersebut

⁷⁴ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

Interpretasi saya selaku guru terhadap strategi kepemimpinan kepala madrasah sangat mendukung pengembangan profesionalisme guru utamanya mengikutsertakan dalam berbagai program sesuai kebutuhan dalam meningkatkan kinerja guru.⁷⁵

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah di MI DDI Biru menunjukkan pendekatan yang partisipatif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Berdasarkan persepsi guru, kepala madrasah secara aktif mendukung pengembangan profesionalisme melalui pelibatan langsung dalam berbagai program peningkatan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan individu guru. Hal ini mencerminkan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memotivasi dan memfasilitasi pertumbuhan profesional stafnya. Dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau program peningkatan kapasitas lainnya, kepala madrasah turut menciptakan budaya kerja yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Strategi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan pedagogik guru, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan institusional madrasah secara keseluruhan.

Terkait dengan kegiatan yg di lakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial atau kepribadian adalah kegiatan workshop yg membahas akan pembelajaran inovatif. Yg didlmnya jugaa pembahasan akan teknologi yg dpt digunakan dalam membantu proses pembelajaran.⁷⁶

Kepala madrasah di MI DDI Biru telah melaksanakan sejumlah program strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru, salah satunya melalui kegiatan workshop pembelajaran inovatif.

⁷⁵ Bakri . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

⁷⁶ Bakri . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

Workshop ini secara khusus membahas penerapan metode pembelajaran yang kreatif dan adaptif, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Kegiatan tersebut mencerminkan upaya nyata kepala madrasah dalam menjawab tantangan pendidikan abad ke-21 yang menuntut guru untuk lebih melek teknologi dan mampu merancang pembelajaran yang menarik dan relevan bagi peserta didik. Selain itu, interaksi antar guru dalam workshop ini juga memperkuat kompetensi sosial, karena menciptakan ruang kolaborasi dan diskusi yang konstruktif. Dengan demikian, program ini berkontribusi tidak hanya pada peningkatan keterampilan teknis mengajar, tetapi juga pada pengembangan kepribadian dan sikap profesional guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah melibatkan kami selaku guru di MI DDI Biru dengan menyampaikan langsung kendala yang dialami demi meningkatkan kinerja guru dengan efektif. Selain itu pengambilan keputusan terpusat pada kesenjangan yang di lalui guru demi memetakan perencanaan yang menjawab kendala dalam kinerja guru di MI DDI biru.⁷⁷

Kepala madrasah di MI DDI Biru menunjukkan pola kepemimpinan yang partisipatif dengan melibatkan guru secara langsung dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan strategis peningkatan kinerja. Keterlibatan ini ditunjukkan melalui komunikasi terbuka mengenai berbagai kendala yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan menjadikan kesenjangan kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan, kepala madrasah mampu menyusun perencanaan yang lebih kontekstual dan tepat sasaran. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen berbasis sekolah (MBS) yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pimpinan dan tenaga pendidik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan responsif terhadap tantangan nyata di lapangan. Melalui dialog terbuka

⁷⁷ Bakri . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

dan pemetaan kebutuhan guru, kepala madrasah tidak hanya memperkuat rasa kepemilikan (sense of ownership) di kalangan guru, tetapi juga mendorong terciptanya strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Untuk strategi sendiri, dalam pandangan saya selaku pendidik disekolah seperti halnya kepala madrasah pada umumnya membantu serta mendukung jika adanya pelatihan terkait dengan pengembangan profesionalisme dan tidak menyulitkan pendidik.⁷⁸

Strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah di MI DDI Biru dipersepsikan oleh guru sebagai bentuk dukungan yang memfasilitasi pengembangan profesionalisme tanpa memberikan beban tambahan yang menyulitkan. Dalam pandangan guru, kepala madrasah menunjukkan keterbukaan terhadap berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta memberikan dukungan administratif maupun moral dalam pelaksanaannya. Strategi ini mencerminkan pendekatan kepemimpinan yang suportif, di mana kepala madrasah berperan sebagai fasilitator dalam meningkatkan kapasitas pendidik. Dengan menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan profesional, kepala madrasah secara tidak langsung turut mendorong peningkatan kinerja guru melalui pemberdayaan yang positif. Pendekatan ini penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkela

Kegiatan yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, atau kepribadian adalah kadang melakukan studi banding seperti beberapa guru melakukan perjalanan kebeberapa sekolah untuk berdiskusi untuk melakukan diskusi terkait dengan hal-hal apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi seorang guru.⁷⁹

⁷⁸ IMu'min . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

⁷⁹ ⁷⁹ Mu'min . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

Salah satu program spesifik yang dilakukan kepala madrasah di MI DDI Biru untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru adalah pelaksanaan studi banding ke sekolah-sekolah lain. Kegiatan ini memungkinkan guru untuk berdiskusi langsung dengan rekan sejawat dari institusi lain mengenai strategi, metode, dan praktik terbaik dalam pembelajaran serta pengelolaan kelas. Studi banding tidak hanya memperluas wawasan pedagogik dan profesional guru, tetapi juga mengasah kemampuan sosial dan komunikasi melalui interaksi lintas institusi. Selain itu, kegiatan ini mendorong refleksi diri dan peningkatan kepribadian, karena guru dapat membandingkan pendekatan yang selama ini digunakan dengan pendekatan di lingkungan lain. Strategi ini mencerminkan kepemimpinan yang progresif dan kolaboratif, di mana kepala madrasah secara aktif menciptakan ruang pembelajaran kolektif yang berdampak langsung pada pengembangan kapasitas guru secara menyeluruh.

Pastinya ada rapat atau musyawarah bersama dengan setiap pendidik, karena kami yang akan menjalankan pastinya perlu persetujuan dan saran yang dapat membantu mencapai kinerja seorang pendidik.⁸⁰

Kepala madrasah di MI DDI Biru menerapkan pendekatan kolaboratif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategi peningkatan kinerja guru, salah satunya melalui forum rapat atau musyawarah bersama para pendidik. Melalui forum ini, setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, dan pertimbangan terkait kebijakan atau program yang akan dijalankan. Pendekatan ini menunjukkan adanya penghargaan terhadap peran dan pengalaman guru sebagai pelaksana utama di lapangan, sehingga keputusan yang diambil menjadi lebih

⁸⁰ Mu'min . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

kontekstual dan aplikatif. Dengan melibatkan guru secara aktif dalam proses perencanaan, kepala madrasah tidak hanya membangun rasa memiliki terhadap kebijakan yang ditetapkan, tetapi juga meningkatkan komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankannya. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya keterlibatan semua elemen sekolah dalam pencapaian tujuan bersama, khususnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja tenaga pendidik.

2. Hambatan yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pada bagian ini akan dipaparkan hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran sentral dalam memajukan kualitas pendidikan, termasuk melalui peningkatan kinerja guru.

Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru salah satu diantaranya adalah khusus guru yang honorer ini kadang kadang tidak tepat waktu untuk hadir di madrasah dan itupun ada masing masing alasanya.⁸¹

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, terdapat berbagai tantangan atau hambatan utama yang dihadapi oleh pihak pengelola pendidikan di Madrasah. Salah satu hambatan yang sering muncul adalah ketidaktepatan waktu kehadiran guru, terutama pada guru honorer. Ketidaktepatan waktu tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam disiplin kehadiran yang dapat berdampak pada kelancaran proses pembelajaran. Kondisi ini menjadi perhatian karena kehadiran guru secara konsisten dan tepat waktu merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pengajaran dan keberlangsungan aktivitas belajar mengajar. Selain itu, guru honorer

⁸¹ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

yang mengalami kendala kehadiran tersebut biasanya memiliki alasan masing-masing yang menjadi penyebab utama ketidaktepatan waktu, meskipun alasan tersebut bervariasi dan dapat bersifat pribadi atau terkait dengan situasi eksternal. Hambatan ini menjadi salah satu fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja guru, mengingat pentingnya peran guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan produktif di Madrasah.

Saya kira itu menonjol pada keterbatasan anggaran karena anggaran sekarang berfokus pada anggaran dana bos. dan sekarang dana bos itu disesuaikan dengan jumlah siswa yang ada.⁸²

Hambatan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru lebih menonjol bersifat eksternal, terutama terkait dengan keterbatasan anggaran yang tersedia untuk pengembangan sumber daya manusia di Madrasah. Saat ini, anggaran yang ada banyak difokuskan pada dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), yang penggunaannya disesuaikan dengan jumlah siswa yang terdaftar di Madrasah tersebut. Kondisi ini menyebabkan adanya pembatasan dalam alokasi dana untuk kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja guru, seperti pelatihan, pengembangan profesional, dan insentif yang dapat memotivasi guru. Keterbatasan anggaran ini menjadi faktor yang signifikan dalam menghambat pelaksanaan program-program peningkatan mutu guru secara optimal, sehingga berdampak pada efektivitas proses pembelajaran. Dengan demikian, aspek pembiayaan menjadi salah satu tantangan utama yang harus diperhatikan dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan Madrasah.

Respon guru terhadap upaya peningkatan kompetensi bervariasi. Sebagian guru memberikan respon positif dengan menunjukkan antusiasme dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan pelatihan. Namun, terdapat pula

⁸² Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

guru yang merespon secara negatif, baik karena kurangnya motivasi, keterbatasan waktu, maupun ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan mereka di lapangan.⁸³

Respon guru terhadap program peningkatan kinerja yang telah diterapkan di Madrasah menunjukkan variasi yang cukup beragam. Beberapa guru memberikan respon positif terhadap program tersebut, yang tercermin dari partisipasi aktif mereka dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional, serta upaya yang konsisten untuk menerapkan hasil pelatihan dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Respon positif ini menunjukkan adanya kesadaran dan komitmen dari sebagian guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka. Namun demikian, terdapat pula sebagian guru yang memberikan respon negatif terhadap program peningkatan kinerja tersebut. Respon negatif ini dapat berupa ketidakpuasan terhadap metode pelatihan, ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan mereka, atau bahkan kurangnya motivasi untuk berpartisipasi secara penuh dalam program yang diselenggarakan. Variasi respon ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan sikap di antara para guru terhadap upaya peningkatan kinerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan program tersebut di Madrasah.

Kendala dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi guru tentu ada, salah satunya adalah perbedaan pendapat antar guru. Perbedaan pandangan ini terkadang menimbulkan dinamika dalam pengambilan keputusan, khususnya terkait metode, materi pelatihan, atau pendekatan pembelajaran yang akan diterapkan di kelas. Namun, dengan komunikasi yang terbuka dan musyawarah yang baik, perbedaan tersebut dapat dikelola secara konstruktif demi tujuan bersama.⁸⁴

Dalam proses komunikasi dan koordinasi antara kepala Madrasah dan para guru, terdapat kendala yang kerap muncul, terutama terkait dengan perbedaan pendapat

⁸³ Haeruddin. Kepala Sekolah, Wawancara di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

⁸⁴ Haeruddin. Kepala Sekolah, Wawancara di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

antara kepala Madrasah dan guru-guru yang ada. Perbedaan pendapat ini dapat terjadi dalam berbagai aspek, termasuk dalam penentuan kebijakan, pelaksanaan program pembelajaran, maupun dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan Madrasah. Kendala semacam ini menjadi tantangan tersendiri dalam menjaga kelancaran komunikasi dan efektivitas koordinasi antar pihak, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi suasana kerja serta sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan di Madrasah. Dengan adanya perbedaan pendapat, dibutuhkan mekanisme penyelesaian yang efektif agar komunikasi tetap berjalan baik dan koordinasi antara kepala Madrasah dengan guru dapat terjaga dengan optimal.

Terkait dengan hambatan dalam meningkatkan kinerja mengajar tentunya banyak hambatannya apa lagi kami sebagai guru, tidak hanya sebagai guru melainkan juga ada pekerjaan yg di lakukan di luar dari seorang guru, jdi hambatannya di atur waktunya sih Membagi waktu antara proses latihan dalam meningkatkan kinerja dengan kegiatan di luar dari hal itu.⁸⁵

Salah satu hambatan utama yang dirasakan guru di MI DDI Biru dalam meningkatkan kinerja mengajar adalah kesulitan dalam mengatur waktu, terutama karena tanggung jawab ganda yang tidak hanya terbatas pada tugas sebagai pendidik, tetapi juga mencakup pekerjaan atau kegiatan di luar peran guru. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan waktu dan energi dalam mengikuti program peningkatan kompetensi secara optimal. Dalam konteks ini, peran kepala madrasah sangat penting sebagai fasilitator dan pendukung, terutama dalam memberikan fleksibilitas waktu, pemahaman terhadap kondisi guru, serta penyesuaian jadwal kegiatan pengembangan profesi agar tetap dapat diakses oleh seluruh guru. Kepala madrasah yang responsif terhadap tantangan ini turut menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan

⁸⁵ Bakri . Guru, Wawancara di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

adaptif, serta mendukung keberlangsungan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan tanpa menambah beban yang tidak proporsional. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen pendidikan yang berbasis kebutuhan nyata guru di lapangan.

Hambatannya ketika berkaitan dengan teknologi, sebenarnya untuk guru-guru muda pastinya itu hal mudah tpi guru-guru yang sudah berumur pastinya bakal menjadi hambatan untuk mereka. dan perannya kepala sekolah dalam membantu mengatasi hambatan tersebut. yhhh sebenarnya tergantung dari kepekaan dan empati sesama pendidik untuk saling membantu dalam kesusahan dan pastinya di koordinir oleh kepala sekolah⁸⁶

Salah satu hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja mengajar di MI DDI Biru adalah keterbatasan penguasaan teknologi, khususnya bagi guru-guru yang lebih senior. Sementara guru muda cenderung lebih mudah beradaptasi dengan penggunaan teknologi dalam pembelajaran, guru yang lebih berumur seringkali mengalami kesulitan dalam mengoperasikan perangkat atau aplikasi digital yang dibutuhkan. Hambatan ini berpotensi mengganggu efektivitas proses pembelajaran di era digital saat ini. Dalam menghadapi tantangan ini, peran kepala madrasah menjadi sangat penting, terutama dalam menciptakan iklim kolaboratif di antara guru serta mendorong budaya saling membantu. Kepala madrasah berperan sebagai koordinator yang mengorganisasi dukungan internal antarpendidik dan menyusun strategi pelatihan yang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kemampuan masing-masing guru. Melalui pendekatan berbasis empati dan kesadaran kolektif, kepala madrasah mampu mendorong solusi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga membangun solidaritas dan semangat belajar bersama di lingkungan sekolah.

⁸⁶ Mu'min . Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

3. Upaya atau Resolusi untuk Mengatasi Hambatan

Pada bagian ini akan dipaparkan upaya atau resolusi untuk mengatasi hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru, Kecamatan Binuang, Kabupaten Polewali Mandar. Untuk mengatasi hambatan seperti rendahnya motivasi guru, kurangnya kompetensi profesional, keterbatasan sarana dan prasarana, serta minimnya dukungan anggaran, kepala madrasah dapat menerapkan beberapa strategi kepemimpinan yang efektif.

Khusus persoalan pendanaan kita hanya memilih dalam program ini skala prioritas dan pro prioritas yang mengatasi semua hambatan.⁸⁷

Dalam menghadapi hambatan-hambatan yang muncul, terutama yang berkaitan dengan persoalan pendanaan, langkah konkret yang dilakukan adalah melakukan seleksi program berdasarkan skala prioritas dan pro prioritas. Pendekatan ini diterapkan untuk mengatasi berbagai kendala yang ada dengan memfokuskan sumber daya yang terbatas pada program-program yang dianggap paling penting dan mendesak untuk dijalankan. Dengan menentukan prioritas tersebut, diharapkan hambatan-hambatan yang ada dapat diminimalisir secara efektif sehingga pelaksanaan program peningkatan kinerja guru tetap dapat berjalan meskipun dengan keterbatasan anggaran. Strategi ini menjadi bagian dari upaya manajemen sumber daya yang efisien dalam konteks pengelolaan Madrasah, guna memastikan bahwa tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat tetap tercapai secara optimal.

Dalam pendekatan kolaboratif bersama guru untuk mengatasi masalah yang muncul kami biasanya melakukan rapat diskusi terbuka dan musyawarah untuk bisa mengatasi masalah yang ada⁸⁸

⁸⁷ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

⁸⁸ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

Dalam mengatasi berbagai masalah yang muncul di lingkungan Madrasah, pendekatan kolaboratif diterapkan bersama para guru dengan mengadakan rapat, diskusi terbuka, dan musyawarah. Proses ini dilakukan sebagai sarana untuk saling bertukar pendapat, mencari solusi bersama, dan mencapai kesepakatan dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi. Melalui rapat dan musyawarah tersebut, berbagai perspektif dan ide dari guru-guru dapat diakomodasi sehingga menghasilkan keputusan yang lebih komprehensif dan diterima oleh seluruh pihak. Pendekatan kolaboratif ini juga berfungsi sebagai mekanisme untuk meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara kepala Madrasah dan guru, serta memperkuat sinergi dalam menjalankan program-program pendidikan. Dengan demikian, metode ini menjadi strategi penting dalam penyelesaian masalah yang terjadi serta dalam meningkatkan kualitas pengelolaan Madrasah secara keseluruhan.

Kami dan Masyarakat sekitar sangat mendukung peningkatan kinerja guru dan kami bisanya mendukung dari segi lingkungan sekitar baik secara moral maupun material agar memperkuat kualitas guru secara keseluruhan⁸⁹

Peran komite sekolah dan masyarakat sekitar sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru di Madrasah. Dukungan yang diberikan oleh kedua pihak tersebut meliputi aspek moral maupun material, yang secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam memperkuat kualitas guru secara keseluruhan. Masyarakat sekitar memberikan dukungan moral dengan memberikan apresiasi dan motivasi kepada guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga tercipta suasana yang kondusif untuk proses pembelajaran. Selain itu, dukungan material dari masyarakat dan komite sekolah dapat berupa bantuan fasilitas, sarana prasarana, atau sumber

⁸⁹ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

daya lainnya yang diperlukan dalam menunjang kegiatan pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Sinergi antara pihak sekolah, komite, dan masyarakat ini menjadi faktor pendukung utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah.

Dalam kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru kami biasanya melakukan inovasi yang berdampak positif baik dalam skala besar maupun kecil⁹⁰

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala Madrasah menerapkan berbagai inovasi dalam manajemen dan kepemimpinan yang berdampak positif. Inovasi tersebut dilakukan dalam berbagai skala, baik besar maupun kecil, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan mendukung pengembangan profesional guru. Melalui penerapan inovasi ini, proses pembelajaran diharapkan dapat berjalan lebih optimal, serta motivasi dan kinerja guru dapat meningkat secara signifikan. Inovasi yang dilakukan mencakup penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya, peningkatan komunikasi dan koordinasi antar staf, serta pengembangan program-program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Dengan demikian, inovasi dalam manajemen dan kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan di Madrasah.

Untuk mengatasi tantangan kinerja guru, yang itu tadi adanya pelatihan seperti workshop agar guru dapat mendapatkan pembelajaran terkait hal-hal apa saja yang perlu diantisipasi dalam dunia pendidikan saat ini yang mulai berkembang dan pendidikan hidup berdampingan dengan teknologi. Sehingga jika adanya tantangan kedepannya guru lebih mudah mengatasinya. Terkait dengan efektif atau tidaknya solusi tersebut. Tergantung dari guru itu sendiri dalam memahami dan meresolusikan pembelajaran yang ia pahami.⁹¹

⁹⁰ Haeruddin. Kepala Sekolah, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 23 Mei 2025.

⁹¹ Bakri. Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

Dalam pengalaman saya, salah satu solusi yang diterapkan kepala madrasah untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru adalah melalui penyelenggaraan pelatihan dan workshop. Kegiatan ini dirancang untuk memberikan pembekalan kepada guru terkait isu-isu pendidikan yang terus berkembang, khususnya dalam hal integrasi teknologi ke dalam proses pembelajaran. Workshop semacam ini berfungsi sebagai media adaptasi dan peningkatan kapasitas guru agar mampu menghadapi perubahan zaman dengan lebih siap dan responsif. Namun, efektivitas dari solusi ini sangat bergantung pada masing-masing individu guru, terutama dalam hal pemahaman, penerimaan, dan implementasi materi yang diperoleh selama pelatihan. Dengan kata lain, keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan yang diberikan, tetapi juga oleh motivasi, kesadaran, dan komitmen guru dalam menerapkan pengetahuan tersebut ke dalam praktik mengajarnya. Oleh karena itu, meskipun kepala madrasah telah menyediakan wadah yang mendukung peningkatan kinerja, keberhasilan akhirnya tetap dipengaruhi oleh faktor internal dari guru itu sendiri.

Ketika membahas terkait dengan solusi untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru, dalam pandangan saya sendiri pastinya tergantung apa dulu tantangannya jika salah satu tangannya itu berkaitan dengan guru itu sendiri pastinya perlunya diskusi, penyatuan pendapat agar tantangan bisa diatasi dengan adanya penyatuan pendapat di jajaran pendidik yang ada disekolah.⁹²

Berdasarkan pengalaman saya, solusi yang diterapkan kepala madrasah dalam mengatasi tantangan peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada jenis tantangan yang dihadapi. Ketika tantangan berasal dari internal guru itu sendiri, seperti kurangnya motivasi, kesulitan adaptasi, atau perbedaan pandangan dalam

⁹² Mu'min Guru, *Wawancara* di Dusun Eran Batu Desa Batetangnga Tanggal 25 Mei 2025.

pelaksanaan tugas, kepala madrasah cenderung mendorong adanya diskusi terbuka dan forum musyawarah antarpendidik. Melalui diskusi ini, kepala madrasah memfasilitasi proses penyatuan pendapat dan pencarian solusi bersama, sehingga tantangan dapat dihadapi secara kolektif. Pendekatan ini mencerminkan praktik kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis, yang mampu membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan persoalan. Efektivitas solusi ini cukup tinggi, terutama ketika guru-guru menunjukkan keterbukaan dan komitmen untuk bekerjasama, karena permasalahan yang diselesaikan secara bersama akan menghasilkan keputusan yang lebih kontekstual dan dapat diterima oleh semua pihak. Dengan demikian, keterlibatan aktif guru dan kepemimpinan yang komunikatif menjadi kunci keberhasilan dalam mengatasi berbagai hambatan peningkatan kinerja di lingkungan sekolah.

B. Pembahasan Penelitian

1. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar

Strategi kepemimpinan kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Biru dalam mengembangkan kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak yang menentukan arah, strategi, serta pendekatan dalam membina para pendidik. Visi madrasah, yaitu “Terwujudnya generasi Islam yang tekun beribadah dan berakhlak karimah”, menjadi landasan utama dalam menyusun misi dan strategi kepemimpinan. Misi-misi tersebut, antara lain, menekankan pentingnya pembelajaran berbasis Al-Qur'an, pembentukan karakter Islami, pencapaian prestasi akademik dan non-akademik, serta penguatan tata kelola yang profesional dan akuntabel. Dalam

implementasinya, kepala madrasah menerapkan sejumlah strategi terencana untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pemilihan guru yang memiliki potensi untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin. Guru yang menunjukkan dedikasi dan produktivitas diberikan peluang untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dengan tuntutan pendidikan modern, baik dalam aspek pedagogis, teknologi pembelajaran, maupun penguatan karakter sebagai pendidik. Di samping itu, upaya motivasi juga dilakukan secara berkesinambungan melalui evaluasi rutin dan dorongan untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Evaluasi dilakukan tidak hanya sebagai alat pengukur kinerja, tetapi juga sebagai sarana reflektif dan pendorong perbaikan berkelanjutan. Kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide, berdiskusi, dan mengembangkan pendekatan pembelajaran yang kontekstual. Dalam membina hubungan kerja, kepala madrasah menerapkan pendekatan komunikatif dan bersifat kekeluargaan, namun tetap menegaskan pentingnya profesionalitas, terlebih bagi guru-guru yang telah tersertifikasi seperti PNS dan PPPK. Pembinaan dilakukan secara individual maupun kolektif melalui supervisi akademik, pendampingan, serta dialog terbuka yang membangun. Selain itu, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program madrasah menjadi bagian penting dari strategi kepemimpinan partisipatif. Guru tidak hanya ditempatkan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai mitra dalam menyusun program, pembagian tugas, serta evaluasi kegiatan madrasah. Kegiatan seperti rapat rutin dan forum diskusi dijadikan wadah untuk membangun rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah. Monitoring dan evaluasi kinerja guru pun dilaksanakan secara sistematis melalui observasi kelas, analisis hasil belajar siswa, serta pelatihan pengembangan

profesional yang terstruktur dan berkelanjutan. Dengan pendekatan kepemimpinan yang holistik, terencana, dan partisipatif ini, kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru berupaya menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif, profesional, dan progresif, demi mewujudkan generasi Islam yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul dalam akhlak dan spiritualitas.

2. Apa saja hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru?

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru, kepala madrasah menghadapi berbagai hambatan yang cukup kompleks dan memerlukan penanganan strategis. Hambatan yang paling menonjol adalah berkaitan dengan disiplin kehadiran guru, khususnya guru honorer. Ketidaktepatan waktu dalam hadir ke madrasah menjadi persoalan yang cukup mengganggu keberlangsungan proses pembelajaran. Meskipun setiap ketidakhadiran sering kali dilandasi alasan yang berbeda-beda, baik bersifat pribadi maupun karena kondisi eksternal, hal ini tetap menunjukkan lemahnya komitmen sebagian guru dalam menjaga konsistensi kehadiran, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran. Tantangan ini tidak dapat dipisahkan dari hambatan eksternal yang lebih besar, yakni keterbatasan anggaran. Anggaran operasional madrasah yang sangat bergantung pada Dana BOS menjadi salah satu faktor pembatas dalam pelaksanaan program peningkatan mutu guru. Karena besarnya dana BOS ditentukan oleh jumlah siswa, maka madrasah dengan jumlah peserta didik yang relatif kecil akan memiliki ruang fiskal yang sempit dalam membiayai pelatihan, insentif, dan program pengembangan profesional guru. Kondisi ini menyulitkan kepala madrasah dalam menyediakan fasilitas yang mendukung peningkatan kapasitas guru secara maksimal.

Di sisi lain, respon guru terhadap program peningkatan kinerja yang telah diterapkan pun menunjukkan variasi. Beberapa guru menyambut positif program-program tersebut dengan partisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan dan menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Namun tidak sedikit pula guru yang menunjukkan sikap kurang antusias atau bahkan menolak secara halus, baik karena kurangnya motivasi, ketidaksesuaian materi dengan kebutuhan nyata di lapangan, ataupun karena adanya beban kerja lain yang dianggap mengganggu fokus mereka. Perbedaan respon ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja guru tidak hanya harus didesain secara teknis, tetapi juga perlu memperhatikan aspek psikologis dan sosial dari para guru itu sendiri.

Selain itu, kendala komunikasi dan koordinasi antara kepala madrasah dan guru juga menjadi tantangan tersendiri. Dalam praktiknya, perbedaan pendapat antara pihak manajemen dan guru kerap kali muncul dalam proses perumusan kebijakan, pembagian tugas, dan pengambilan keputusan lainnya. Perbedaan ini jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketegangan dan melemahkan kerja sama tim. Maka dari itu, dibutuhkan keterampilan komunikasi yang efektif, pendekatan yang dialogis, serta mekanisme penyelesaian konflik yang solutif agar hubungan kerja tetap harmonis dan produktif. Dengan memahami dan mengelola berbagai hambatan ini secara bijaksana, kepala madrasah dapat terus berupaya menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan, meskipun di tengah keterbatasan dan tantangan yang ada.

3. Bagaimana upaya atau resolusi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru?

Dalam menghadapi berbagai hambatan yang menghambat peningkatan kinerja guru, kepala Madrasah Ibtidaiyah DDI Biru menerapkan sejumlah langkah strategis yang bersifat adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Langkah-langkah ini disesuaikan dengan kondisi nyata madrasah, termasuk keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi sebagian guru, kurangnya kompetensi profesional, serta keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Salah satu langkah konkret yang dilakukan adalah penerapan strategi skala prioritas dan pro prioritas dalam perencanaan program. Dalam konteks keterbatasan dana, terutama karena anggaran yang didominasi oleh Dana BOS dan disesuaikan dengan jumlah peserta didik, maka manajemen madrasah menetapkan program-program yang paling mendesak dan berdampak luas sebagai prioritas utama. Pendekatan ini memastikan bahwa kendala finansial tidak menghambat seluruh proses peningkatan kinerja, karena sumber daya yang ada difokuskan pada program-program yang benar-benar strategis dan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran.

Di samping itu, pendekatan kolaboratif juga menjadi salah satu kunci utama dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul. Kepala madrasah secara rutin mengadakan rapat, diskusi terbuka, dan musyawarah bersama para guru untuk membahas tantangan yang dihadapi. Melalui forum-forum tersebut, seluruh pihak dapat saling menyampaikan pendapat dan gagasan, serta bersama-sama merumuskan solusi. Pendekatan ini tidak hanya mendorong keterlibatan aktif dari guru, tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap kemajuan madrasah. Peran komite sekolah dan masyarakat sekitar juga sangat berpengaruh dalam mendukung upaya peningkatan kinerja guru. Komite dan masyarakat memberikan dukungan baik secara moral maupun material. Dukungan moral

diberikan melalui apresiasi dan dorongan semangat kepada guru, sedangkan dukungan material dapat berupa bantuan fasilitas, alat peraga, maupun partisipasi dalam kegiatan peningkatan kapasitas guru. Sinergi antara pihak madrasah, komite sekolah, dan masyarakat ini menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif dan berorientasi pada perbaikan mutu secara menyeluruh.

Lebih lanjut, kepala madrasah juga telah melakukan berbagai inovasi dalam manajemen dan kepemimpinan sebagai respons terhadap tantangan yang ada. Inovasi ini diterapkan dalam berbagai skala, mulai dari perubahan kecil dalam rutinitas manajerial hingga pengembangan program pelatihan guru yang relevan dan aplikatif. Inovasi juga dilakukan dalam bentuk peningkatan sistem koordinasi, penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, serta penyusunan strategi monitoring dan evaluasi yang lebih sistematis terhadap kinerja guru. Melalui pendekatan inovatif ini, diharapkan terjadi peningkatan motivasi, kompetensi, dan tanggung jawab profesional guru secara berkelanjutan.

Dengan kombinasi strategi prioritas, pendekatan kolaboratif, dukungan komunitas, serta inovasi dalam manajemen, kepala madrasah MI DDI Biru menunjukkan komitmen kuat dalam mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru. Upaya-upaya ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat profesionalisme guru, tetapi juga untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan di madrasah dapat tercapai secara efektif dan berkesinambungan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru, Kecamatan Binuang, Kabupaten Polewali Mandar, dapat disimpulkan bahwa :

Pertama, strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan kinerja guru dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dan kolaboratif, seperti pelaksanaan evaluasi berkala, pemberdayaan guru melalui pelatihan, pemberian motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala madrasah juga menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif dengan memadukan antara arahan tegas dan pendekatan kekeluargaan.

Kedua, hambatan yang dihadapi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi masalah kedisiplinan guru honorer, terutama dalam hal ketidaktepatan waktu kehadiran, keterbatasan anggaran karena ketergantungan pada Dana BOS, serta adanya perbedaan pendapat antara kepala madrasah dan guru yang dapat memengaruhi kelancaran komunikasi dan koordinasi kerja.

Ketiga, upaya atau resolusi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mengatasi hambatan tersebut dilakukan dengan menetapkan skala prioritas dalam program kerja, menjalin kerja sama yang kuat melalui musyawarah bersama guru, melibatkan komite sekolah dan masyarakat dalam mendukung kegiatan peningkatan kinerja guru, serta menerapkan berbagai inovasi manajerial yang berdampak langsung pada penguatan mutu pendidikan.

B. Saran

1. Bagi kepala madrasah, disarankan untuk terus mengembangkan strategi kepemimpinan yang partisipatif dan inovatif, serta lebih memperhatikan pembinaan guru honorer agar memiliki komitmen dan kedisiplinan yang sebanding dengan guru ASN.
2. Bagi guru, diharapkan agar lebih proaktif dalam mengikuti program pengembangan profesional dan senantiasa menjaga integritas serta semangat kerja demi kemajuan madrasah secara menyeluruh.
3. Bagi komite sekolah dan masyarakat, partisipasi dalam bentuk dukungan moral maupun material sebaiknya terus ditingkatkan, karena sinergi antara madrasah dan lingkungan sekitar sangat penting dalam menciptakan iklim pendidikan yang berkualitas.
4. Bagi pemerintah atau pihak terkait, perlu adanya perhatian khusus terhadap madrasah swasta dalam hal distribusi anggaran, agar program peningkatan mutu guru tidak terhambat oleh keterbatasan dana.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Achjar, Komang, et al. Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Agus, Sujarwo, "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Timur" (UIN Raden Intan Lampung, 2017).
- Ardyan, Elia, et al. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Pendekatan Metode Kualitatif dan Kuantitatif di Berbagai Bidang. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Arifin, Abdul. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi At-Taqwa."
- Asyrofi, Imam, dan Syamsul Hilal. "Dinamika perkembangan halal tourism provinsi lampung: analisis implementasi green economy." Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen 20.2 (2024):
- Asyddiqi, dkk, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Nilai Kayuh Baimbai." Hikmah 20.2 (2023)
- Bahri, H. Moh Saiful. Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing, 2018.
- Creswell, John W. "Desain penelitian." Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif, Jakarta: KIK 2 (2002)
- Daruhadi, Gagah. "Pengumpulan data penelitian.": Jurnal Cendekia Ilmiah 3.5 (2024)
- Fadilla, Annisa, Rizky. "Literature review analisis data kualitatif: tahap pengumpulan data." Mitita Jurnal Penelitian 1.3 (2023)
- Fadli, Muhamad. "Metode Penelitian Kombinasi." Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method) 44 (2024).
- Fikri, *et al.*, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Parepare", IAIN Parepare Nusantara Press, 2023.
- Duryat, Masduki, Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Penguatan Pendidikan Agama Islam Di Institusi Yang Bermutu Dan Berdaya Saing (Penerbit Alfabeta, 2021).

- Das, Hanafie. St Wardah, Abdul Halik. "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru." (2021).
- Handoko, dkk, Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Haq, Ahsanul. "Perencanaan strategis dalam perspektif organisasi." Intekna Jurnal Informasi Teknik dan Niaga 14.2 (2014).
- Haryono, Eko. "Metodologi penelitian kualitatif di perguruan tinggi keagamaan Islam." An-Nuur 13.2 (2023).
- Hasibuan, dkk, "Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru." Journal of Education Research 5.3 (2024)
- Husnullail, dan Syahrani Jailani. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data dalam Riset Ilmiah." Jurnal Genta Mulia 15.2 (2024)
- Ismayani, Nasor, dkk, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kabupaten Lampung Timur," Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam 12, no. 001 (2023).
- Khuliyati. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." Jurnal Ilmiah Ecobuss 10.2 (2022)
- Kurniawan, Yusuf, Ajat Sudrajat. "Peran teman sebaya dalam pembentukan karakter siswa MTs (Madrasah Tsanawiyah)." Socia: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial 14.2 (2017).
- Subni, Muhammad, et al., "Implementasi Kepemimpinan Visioner Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," Sistema: Jurnal Pendidikan 5, no. 1 (2024).
- Mulyana, Asep, et al. Metode penelitian kualitatif. Penerbit Widina, 2024.
- Mulyaningrum, Eka, et al. "Dimensional perilaku kepemimpinan melayani dalam meningkatkan kinerja di dalam peran, dengan keterlibatan kerja sebagai mediasi." Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia 17.2 (2023)
- Narbuko, Cholid, dan Abu Achmadi. "Metode Penelitian." Penerbit Bumi Aksara, Jakarta 174 (2005)
- Paramansyah, Arman, et al. "Konsep Balance Scorecard Dalam Strategi Bisnis dan Pendidikan serta Deskripsi Implementasinya pada SMK Negeri 6 Garut Melalui Pendekatan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 5.6 (2023)
- Pasaribu, Asbin. "Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di madrasah." EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial 3.1 (2017).

- Pratiwi, Yovi, dkk. "Kepemimpinan Visioner Dalam Implementasi Program Full Day School Di MI Modern Al Azhary Ajibarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam IAIN Purwokerto* 5 (2020).
- Rosmita, Ermi, et al. *Metode penelitian kualitatif*. CV. Gita Lentera, 2024.
- Sriyadi, "Kepemimpinan Madrasah Aliyah Bermutu (Studi Situs Madrasah Aliyah Tahfizhul Qur'an Isy Karima Karangpandan)" (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2010).
- Safarudin, Rizal, et al. "Penelitian kualitatif." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.2 (2023)
- Satriawan, dkk, "Guru penggerak dan transformasi sekolah dalam kerangka inkuiri apresiatif." *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 11.1 (2021)
- Setiyati, Sri. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan* 22.2 (2014)
- Sholihah, dkk, "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Hasib Pakis Kabupaten Malang." *JPMI: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 3.1 (2021)
- Hanafie, St Wardah, dkk, "Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah & Relasinya Terhadap Profesionalisme Guru" (Unspecified, 2021).
- Suryani, dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra, 2020.
- Syahril, Sulthon. "Teori-teori kepemimpinan." *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* 4.02 (2019)
- Taali, Muhammad, dkk, *Teori dan Model Evaluasi Kebijakan: Kajian kebijakan kurikulum pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Ulfatin, Nurul. *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- Wahyuni, Rini. "Pendekatan Teo Situasional Kepemimpinan Pendidikan Agama Islam." *Imamah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2.1 (2024)
- Waruwu, Marinu. "Pendekatan penelitian kualitatif: Konsep, prosedur, kelebihan dan peran di bidang pendidikan." *Afeksi: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 5.2 (2024)
- Yuliana, Nanda, dkk "Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6.1 (2024)
- Mohamad, Rosid, dan Alfatani. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam," *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam* 4, No. 01 (2022)

LAMPIRAN



	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA</p> <p>INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE</p> <p>FAKULTAS TARBIYAH</p> <p>Jl. AmalBakti No. 8 Soreang91131 Telp. (0421) 21307</p>
<p>VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN</p>	

NAMA : ADZAN JAFAR

NIM : 2120203886231011

FAKULTAS : TARBIYAH

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM
MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI DDI BIRU
KECEMATAN BINUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

PEDOMAN WAWANCARA

Pedoman wawancara ini dirancang untuk menggali informasi mendalam tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru. Wawancara akan difokuskan pada lima aspek utama: teori kepemimpinan, teori kinerja, teori manajemen pendidikan, teori strategi, dan teori kinerja guru. Melalui wawancara ini, diharapkan dapat ditemukan jawaban terkait bagaimana kepala madrasah menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif, mengevaluasi kinerja guru, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru.

Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam menggali informasi yang lebih luas dari jawaban responden. Dalam proses wawancara, peneliti akan memulai dengan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat umum tentang kepemimpinan dan kinerja, kemudian mengarahkan diskusi ke isu-isu yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pedoman ini juga mencakup teknik probing untuk mendapatkan detail tambahan terkait program, kebijakan, atau pendekatan yang telah diterapkan kepala madrasah.

Selain itu, wawancara akan dilengkapi dengan pertanyaan tentang tantangan yang dihadapi dalam implementasi strategi kepemimpinan, serta bagaimana kepala madrasah mengadaptasi teori-teori pendukung dalam praktik sehari-hari. Pedoman ini memastikan proses wawancara berjalan terarah namun tetap fleksibel, sehingga memberikan ruang bagi responden untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka secara terbuka dan mendalam.

I. Pertanyaan untuk kepala madrasah

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Kinerja Guru

1. Apa visi dan misi Bapak/Ibu sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MI DDI Biru?
2. Strategi apa saja yang Bapak/Ibu terapkan untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah ini? Kinerja Guru harus bagus dan bagaimana guru itu secara prodik untuk kita ikutkan dalam npelatihan pelatihan pelatihan tentang pengembangan mutu sendiri
3. Bagaimana cara Bapak/Ibu memotivasi guru untuk lebih aktif dan profesional dalam mengajar? Harus secara berkala kita adakan evaluasi dan berenovasi untuk memberi guru dalam memajukan Pendidikan khususnya di ruang kelas

4. Apakah Bapak/Ibu menerapkan pendekatan khusus dalam membina hubungan kerja dengan para guru? Jika iya, seperti apa bentuknya? Kalau khusus pendekatan guru karena kita anggap bahwa guru rata-rata khususnya yang PNS dan P3k itu sudah tersertifikasi persoalan pendekatan khusus. Tidak hanya memberi motivasi saja untuk bagaimana meningkatkan ke profesional dalam membina peserta didik
5. Sejauh mana Bapak/Ibu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan atau perencanaan program sekolah? Untuk melibatkan guru dalam pembinaan dan peningkatan Pendidikan di madrasah mengadakan pertemuan yang sifatnya kita anggap penting seperti pembuatan pembagian tugas di madrasah dan melaksanakan tugas sesuai tugas guru.
6. Apakah ada pelatihan atau pengembangan profesional yang secara rutin diberikan kepada guru? Pelatihan dan pengembangan secara rutin diberikan guru biasanya hanya meningkatkan mutu guru
7. Bagaimana Bapak/Ibu memonitor dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala? Kami biasanya melakukan pelatihan pengembangan profesional guru secara rutin untuk bisa meningkatkan mutu guru yang ada di Madrasah ini

B. Hambatan yang Dihadapi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Apa saja tantangan atau hambatan utama yang Bapak/Ibu hadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru? Hambatan dalam meningkatkan kinerja guru salah satu diantaranya adalah khusus guru yang honorer ini kadang kadang tidak tepat waktu untuk hadir di madrasah dan itu pun ada masing-masing alasannya
2. Apakah hambatan tersebut lebih bersifat internal (misalnya, kurangnya motivasi guru) atau eksternal (misalnya, keterbatasan anggaran)? Saya kira itu menonjol pada

keterbatasan anggaran karena anggaran sekarang berfokus pada anggaran dana bos. dan sekarang dana bos itu disesuaikan dengan jumlah siswa yang ada

3. Bagaimana respon guru terhadap program peningkatan kinerja yang telah Bapak/Ibu terapkan? respon guru terhadap peningkatan guru bervariasi ada beberapa guru yang merespon positif dan negatif

4. Apakah ada kendala dalam komunikasi atau koordinasi antara kepala madrasah dan guru? Kalau kendala pastinya ada tepatnya pada perbedaan pendapat dengan guru guru yang lain

C. Upaya atau Resolusi dalam Mengatasi Hambatan

1. Apa langkah konkret yang Bapak/Ibu lakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut? Khusus persoalan pendanaan kita hanya memilih dalam program ini skala prioritas dan pro prioritas yang mengatasi semua hambatan

2. Apakah ada pendekatan kolaboratif yang Bapak/Ibu gunakan bersama guru dalam mengatasi masalah? Dalam pendekatan kolaboratif Bersama guru untuk mengatasi masalah yang muncul kami biasanya melakukan rapat diskusi terbuka dan musyawarah untuk bisa mengatasi masalah yang ada

3. Bagaimana peran komite sekolah atau masyarakat sekitar dalam mendukung peningkatan kinerja guru? Kami dan Masyarakat sekitar sangat mendukung peningkatan kinerja guru dan kami biasanya mendukung dari segi lingkungan sekitar baik secara moral maupun material agar memperkuat kualitas guru secara keseluruhan

4. Apakah Bapak/Ibu pernah melakukan inovasi tertentu dalam manajemen atau kepemimpinan yang berdampak positif terhadap kinerja guru? Dalam kepala

madrasah dalam meningkatkan kinerja guru kami biasanya melakukan inovasi yang berdampak positif baik dalam skala besar maupun kecil

II. Pertanyaan untuk guru madrasah

1. Bagaimana persepsi Anda terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah di MI DDI Biru dalam mendukung pengembangan profesionalisme dan kinerja Anda sebagai guru?
2. Menurut Anda, program atau kegiatan spesifik apa yang telah dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, atau kepribadian Anda sebagai guru?
3. Apa saja hambatan yang Anda rasakan dalam meningkatkan kinerja mengajar di MI DDI Biru, dan bagaimana peran kepala madrasah dalam membantu mengatasi hambatan tersebut?
4. Bagaimana kepala madrasah melibatkan Anda dalam pengambilan keputusan atau perencanaan strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MI DDI Biru?
5. Menurut pengalaman Anda, resolusi atau solusi apa yang diterapkan kepala madrasah untuk mengatasi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru, dan seberapa efektif solusi tersebut menurut Anda?

Parepare, 2 Mei 2025
Mengetahui,



Dr. Ismail, M.M

NIP. 196312071986703 1 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS TARBIYAH**

Alamat : JL. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-1496/In.39/FTAR.01/PP.00.9/05/2025

21 Mei 2025

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. BUPATI POLEWALI MANDAR

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di

KAB. POLEWALI MANDAR

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : ADZAN JAFAR
Tempat/Tgl. Lahir : BIRU, 19 Agustus 2003
NIM : 2120203886231011
Fakultas / Program Studi : Tarbiyah / Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : DUSUN :BIRU DESA :BATETANGGA KECAMATAN BINUANG KAB.
POLEWALI MANDAR

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah BUPATI POLEWALI MANDAR dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI DDI BIRU KECAMATAN BINUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 21 Mei 2025 sampai dengan tanggal 21 Juni 2025.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.

NIP 198304202008012010

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jln. Manunggal No.11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315
 Website: dpmpstsp.polmankab.go.id Email: dpmpstsp@polmankab.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR: 500.16.7.2 /0448/IPL/DPMPSTSP/VI/2025

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
 3. Memperhatikan:
 - a. Surat permohonan sdr. ADZAN JAFAR
 - b. Surat rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor: B-0448/Kesbangpol/B.1/410.7/VI/2025, Tgl. 02-06-2025

MEMBERIKAN IZIN

Kepada: Nama : ADZAN JAFAR
 NIM/NIDN/NIP/NPn : 2120203886231011
 Asal Perguruan Tinggi : IAI NEGERI PARE-PARE
 Fakultas : TARBIYAH
 Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Alamat : BATETANGGA KEC. BINUANG
 KAB. POLEWALI MANDAR

Untuk melakukan penelitian di MI DDI BIRU Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan Pada bulan Juni sampai selesai dengan Proposal berjudul **"STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MI DDI BIRU KECAMATAN BINUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR"**

Adapun izin penelitian ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil penelitian kepada Bupati Polewali Mandar up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat izin penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin penelitian tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Izin penelitian ini hanya berlaku 6 bulan sejak diterbitkan.

Demikian izin penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar,
 Pada tanggal 2 Juni 2025
 Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu,



I NENGAH TRI SUMADANA, AP, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 197605221994121001

Tembusan :

1. Unsur forkopin di tempat



Wawancara dengan Kepala Madrasah MI DDI Biru



Wawancara dengan Kepala Madrasah MI DDI Biru

PAREPARE



Wawancara dengan Guru MI DDI Biru



Wawancara dengan Guru MI DDI Biru



YAYASAN DARUD DA'WAH WAL-IRSYAD (DDI)
MADRASAH IBTIDAIYAH DDI BIRU
KECAMATAN BINUANG, KAB. POLEWALI MANDAR
 Alamat : Jl. Poros Biru Desa Batetangnga, Kec. Binuang, Kode Pos. 91351
 e-mail: middibiru592@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-045/MI.31.03.029/PP.004/05/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAERUDDIN, S.Ag
 NUPTK : 1638752656200002
 NIP : 197403032007101003
 Pangkat / Gol. : Pembina/IV/a
 Jabatan : Kepala MIS DDI
 Biru

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ADZAN JAFAR
 NIM : 2120203886231011
 Semester : Delapan
 Fakultas : Tarbiyah
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare

Telah selesai melakukan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan di MI DDI BIRU desa batetangnga kecamatan binuang kabupaten polewali mandar, terhitung mulai tanggal 02 Juni s/d 03 Juli 2025 dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul Penelitian ***"Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru"***

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Polewali Mandar, 03 Juli 2025
 Kepala Madrasah,

HAERUDDIN, S.Ag
 NIP. 197403032007101003



DEKAN FAKULTAS TARBIYAH
NOMOR : B-2668/In.39/FTAR.01/PP.00.9/07/2024
TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

- Menimbang
- Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS TARBIYAH IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024
 - Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk disertai tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa.
- Mengingat
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare.
- Memperhatikan :
- Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP DIPA-025.04.2.307381/2024, tanggal 30 November 2022 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024
 - Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 157 Tahun 2024 Tahun 2024, tanggal 22 Januari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah;
- MEMUTUSKAN
- Menetapkan :
- Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024
 - Menunjuk saudara: **Drs. Ismail, M.M.**, sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa :
Nama Mahasiswa : ADZAN JAFAR
NIM : 2120203886231011
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru
 - Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir;
 - Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare;
 - Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 04 Juli 2024
Dekan,



Dr. Zulfah, S.Pd., M.Pd.
NIP 198304202008012010

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : BAKRI
Jabatan : GURU
Waktu : 09:00
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI
Tanggal : 25

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Adzan Jafar yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Polman,.....

Informan


(BAKRI S.Pd.)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.


Nama : Mu'min
Jabatan : Guru
Waktu : 09 : 00
Jenis Kelamin : Perempuan
Tanggal : 25

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Adzan Jafar yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Polman,.....

Informan


(mu'min.....)

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Haeruddin
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Waktu : 10:00
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tanggal : 23

Menerangkan bahwa benar telah memberikan wawancara kepada saudara Adzan Jafar yang sedang melakukan penelitian dengan judul "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI DDI Biru Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar"

Demikian surat keterangan wawancara ini dibuat untuk digunakan sebagai mana mestinya.

Polman,.....

Informan

(Haeruddin)

PAREPARE

BIOGRAFI PENULIS



Nama Adzan jafar, lahir pada tanggal 19 agustus 2003, sebagai anak ke 2 dari 3 bersaudara, Seorang mahasiswa Program Studi Manejemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Perjalanan Pendidikan saya di mulai dari TK RA kanang dan melanjutkan akademisnya di MIS DDI Kanang, kemudian ia melanjutkan pendidikannya di MTS DDI Kanang, dan ia menyelesaikan sekolah dasarnya dengan penuh dengan pengalaman tantangan dan semangat yang terus menyala, setelah menyelesaikan Pendidikan menengahnya pertamanya, Adzan jafar kemudian melanjutkan Ke MA DDI Kanang. Masa masa di MA ini merupakan periode yang signifikan bagi Adzan. Di sana adzan tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik tapi juga aktif dalam kegiatan organisasi, Osis MA DDI Kanang dan aktif juga di PMR WIRA DDI Kanang. Riwayat pendidikannya yang cemerlang mencerminkan didikasinya yang tinggi terhadap Pendidikan dan cita-citanya untuk terus belajar dan berkembang, setelah menyelesaikan pendidikannya di MA DDI Kanang, Penulis melanjutkan Pendidikan perguruan tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare, pada program strata satu (S1) dengan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di fakultas Tarbiyah. Di sini penulis mengalami berbagai tantangan dan cobaan berkali kali baik dari segi akademis, teknis, maupun mental. Perjalanan Menyusun skripsi ini bukan lah proses yang sangat mudah, Namun berkat doa dukungan dari keluarga, bimbingan dari dosen pembimbing, serta semangat dari teman teman seperjuangan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini penuh dengan perjuangan. Tiada lembar paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, sahabat, dan teman teman yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini.

