

Vol. II No. 4 Oktober - Desember 2022

ISSN : 2775 - 2372

# JURNAL MALAY

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

## **STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS PAB 2 SAMPALI**

**Khoiriah Syafitri**

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sumatera Utara

**Abstrak :** Penelitian berikut ini berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB 2 Sampali”, yang dilatarbelakangi yakni strategi kepala madrasah berpengaruh pada kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dimana penelitian ini bertujuan agar mengetahui kinerja guru, mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengetahui faktor pendukung serta faktor penghambat kinerja guru. Penelitian berikut ini dilakukan di MTs PAB 2 Sampali dengan jenis penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Pengumpulan data yang dilakukan yakni observasi, wawancara, serta dokumentasi dan melibatkan kepala madrasah, tenaga pendidik serta pendidik. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yakni; (1) Kinerja Guru di MTs PAB 2 Sampali terbilang belum efektif dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah, kurang matang untuk persiapan materi pelajaran pada peserta didik di kelas, adanya guru yang tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, kurang merespon keteladanan pimpinan serta supervisi, dan kurangnya sarana prasarana sekolah. (2) Strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MTS PAB 2 Sampali yakni dengan strategi menegakkan disiplin guru pada melakukan punishment serta reward, melakukan motivasi melalui komunikasi sharing yang terbuka, melakukan supervisi serta evaluasi, serta adanya pembinaan guru diakhir semester, dan melakukan strategi fasilitas untuk memenuhi fasilitas yang dibutuhkan guru serta peserta didik. (3) Faktor pendukung serta penghambat Kepala Madrasah agar memajukan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali yakni faktor pendukung diantaranya: finansial keuangan, program kepala madrasah terkait pembinaan, evaluasi serta solusi, komunikasi, lingkungan serta IPTEK. Kemudian adapun faktor penghambat yakni finansial keuangan yang tidak sesuai waktu, kurang matang persiapan materi pelajaran pada peserta didik di kelas, sarana dan prasarana, minat belajar peserta didik, serta terakhir perbedaan pendapat antar individu yang selisih paham.

**Kata kunci :** Strategi, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

### **PENDAHULUAN**

Kepala Madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan pasti mempunyai peran yang begitu *urgent*, sebab ia sebagai pengelola, pengorganisasi, pelaksana, serta pengawas pendidikan di madrasah. Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk membentuk fungsi pendidikan. Didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Perihal Sistem Pendidikan Nasional, pasal 3 yakni Pendidikan

Nasional berfungsi “mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Perihal ini tidak terlepas dari peningkatan kualitas pendidikan yang ditentukan pada kesiapan sumber daya yang ikut serta dalam proses pendidikan. Maka Kepala Madrasah sebagai pemimpin yang mempunyai kedudukan tertinggi di madrasah tentu harus bertanggung jawab atas amanah serta kewenangan yang di pegang agar memengaruhi pendidik serta tenaga kependidikan. Sebagaimana firman Allah SWT.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, serta apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baiknya yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. (Q.S An-Nisa : 58).

Jadi dari ayat itu, bisa diperoleh kesimpulan yakni Kepala Madrasah sebagai komponen pendidikan yang mempunyai kewenangan serta tanggung jawab agar peningkatan kualitas pendidikan. Kepala madrasah harus berlaku adil, jadi kepala madrasah wajib menetapkan keputusan pada sebagus-bagusnya.

Guru mempunyai peran *urgent* sebagai pendidik yang mentransfer ilmu, menanamkan keimanan serta membiasakan peserta didik agar berakhlakkul karimah. Perihal berikut ini disebabkan guru sebagai figur yang berkaitan langsung pada peserta didik perihal pembelajaran. Sejalan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 perihal Guru serta Dosen, pasal 1 disebutkan yakni “guru yakni pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini ini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar serta pendidikan menengah”.Guru yang kompeten yakni guru yang bisa mematuhi perintah pemimpinnya (Kepala Madrasah) sebagaimana firman Allah Q.S An nisa : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah serta taatilah Rasul (Muhammad), serta Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat perihal sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) serta Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah serta hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (terhadapmu) serta lebih baik akibatnya.

Sehingga berdasarkan ayat itu bisa dipahami yakni guru wajib beriman, bertaqwa serta wajib patuh pada Kepala Madrasah yang menegakkan kebenaran serta keadilan di jalan Allah. Jadi peran Kepala Madrasah sebagai pemimpin wajib bisa menggerakkan, menjadi tauladan serta, jujur dan inovatif sehingga bisa mempersiapkan guru yang berkualitas.

Dengan demikian Kepala Madrasah yang efektif tentu akan memengaruhi kinerja guru. Sebagaimana menurut Supardi (2013:45) menegaskan yakni kinerja adalah sebuah aktivitas yang dilaksanakan didalam mengerjakan, menyelesaikan kewajiban serta tanggung jawab setara pada kemauan serta tujuan yang sudah ditentukan.

Demikian, untuk membentuk kinerja guru yang baik tentu dibutuhkan strategi Kepala Madrasah. Strategi yakni *planning* ataupun strategi yang dilaksanakan Kepala Madrasah agar menggapai tujuan pendidikan serta memajukan lembaga pendidikan. Seikatan menurut Ngilimun (2013:8) “strategi yakni sebuah pola yang diplanning serta ditentukan secara sengaja agar mmengerjakan aktivitas ataupun suatu perlakuan”. Jadi kesuksesan lembaga pendidikan sangat erat kaitannya pada strategi kepala madrasah agar memunculkan serta memajukan kinerja guru.

Strategi kepala madrasah pastinya menjadi indikator *urgent* peningkatan kualitas kinerja guru guna memajukan kualitas pendidikan. Menurut Tabrani dikutip dari Didi Pianda (2018:27) yakni faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yakni : Motivasi kinerja guru; Etos kerja; Lingkungan Kerja; Kewajiban serta tanggungjawab; serta Optimalisasi kinerja. Sehingga faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi fokus kepala madrasah.

Dalam membentuk strategi yang memengaruhi peningkatan kinerja guru, kepala madrasah tentunya wajib mempunyai kompetensi-kompetensi yang menguatkan. Menurut Kompri (2017:1) menjelaskan yakni kompetensi yakni sebuah skill agar mengerjakan ataupun mmengerjakan sebuah profesi ataupun kewajiban yang dilandaskan pada kepandaian serta pengetahuan pula disupport pada sikap kerja yang dipaksa pada profesi itu. Berdasarkan Permendiknas No.13 Tahun 2007 perihal Standart Kepala madrasah/Madrasah, jadi dijabarkan yakni lingkup kompetensi kepala madrasah sebagai berikut: Kompetensi kepribadian; Kompetensi manajerial; Kompetensi supervisi; Kompetensi sosial; serta Kompetensi Kewirausahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh sebagai pendahuluan, penulis mendapati yakni di MTs PAB 2 Sampali masih belum memperlihatkan kemajuan yang diharapkan. Perihal berikut ini bisa dilihat adanya kecenderungan disiplin kerja yang masih lemah, masih ada guru yang tidak datang melaksanakan proses belajar mengajar, tidak *ontime* melakukan proses belajar mengajar, tidak semua guru mendapatkan kesempatan mengikuti aktivitas pelatihan ataupun tumpang tindihnya program kewajiban yang dikasih kepala madrasah, dan tidak meratanya reward ataupun panisemen terhadap guru. Kepala madrasah yang mempunyai visi, misi, kreatif pula inovatif pasti berfokus pada mutu. Pasti mempunyai strategi yang menjadi upaya sistematis kepala madrasah secara terus menerus dalam membaguskan serta memajukan lembaga pendidikan sehingga fokusnya disasarkan pada guru serta tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan bisa berjalan maksimal. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di madrasah, peran serta tanggung jawab kepala madrasah sangat strategis agar memajukan kinerja guru ataupun tenaga kependidikan lainnya.

Maka pembinaan yang bersifat di dalam, yang dilaksanakan kepala madrasah kepada guru-guru, misalnya menjalin komunikasi intens, penegakkan disiplin kerja, perbaikan serta pengembangan perencanaan pembelajaran, penggunaan metode pengajaran, penggunaan alat serta media pengajaran, pelaksanaan serta evaluasi pembelajaran bisa dimaksimalkan dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dari latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, untuk mengetahui bagaimana perhatian serta strategi kepala madrasah pada kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali, peneliti berkeinginan mencari tahu lebih dalam agar menegtahui strategi yang diterapkan Kepala Madrasah di lingkungan madrasah. Berdasarkan perihal demikian, jadi peneliti

tertarik agar mmengerjakan penelitian perihal “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs PAB 2 Sampali”.

## **PEMBAHASAN**

Adapun tujuan sebagai berikut ini agar mengetahui lebih jelas terkait strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali yang nantinya diuraikan sebagai berikut :

### **1. Kinerja Guru di MTs PAB 2 Sampali**

Agar menganalisis kinerjaguru di awali pada mengungkap makna kinerja itu sendiri. Sebagaimana menurut Supardi (2013:45) menegaskan yakni “Kinerja yakni sebuah aktivitas yang dilaksanakan agar mengerjakan, menyelesaikan kewajiban serta tanggung jawab setara pada kemauan serta tujuan yang sudah ditentukan.” Berikutnya selaras pada Uhar Suharsaputra (2013:167) menyatakan kinerja yakni sebuah skill kerja ataupun prestasi kerja yang diperlihatkan pada seorang pegawai agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Dari pemaparan terkait kinerja, jadi bisa diperoleh kesimpulan yakni kinerja guru yakni sebagai bentuk skill kerja guru agar menyelesaikan kewajiban serta tanggungjawabnya dengan maksimal yakni skill guru untuk mengelola aktivitas belajar mengajar serta mendidik siswa agar bisa menggapai peserta didik yang berkualitas. Demikian kinerja guru berikut ini terikat skill guru secara maksimal agar mengerjakan langkah pembelajaran, misalnya merencanakan, mengerjakan serta mengevaluasi hasil pembelajaran agar bisa tercapai, kinerja guru dalam hal ini sebagai upaya ataupun strategi kerja yang dilaksanakan guru agar langkah belajar mengajar secara profesional serta berkualitas berdasarkan keahliannya sebagai pengajar serta pendidik. Agar menggapai kinerja guru yang bagus, pastinya guru wajib mempunyai kompetensi-kompetensi yang setara pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pasal 10 sudah dijabarkan yakni kompetensi guru mencakup: **Kompetensi pedagogik** yakni skill mengelola pembelajaran peserta didik; **Kompetensi kepribadian** yakni skill kepribadian yang mantap berakhlak mulia, arif, serta berwibawa pula menjadi teladan terhadap anak didiknya; **Kompetensi social**, yakni skill berkomunikasi serta berkomunikasi secara efektif serta efesien pada peserta didik, sesama guru, orang tua ataupun wali peserta didik; serta **Kompetensi personal** yakni

skill menguasai materi pelajaran secara luar serta mendalam diperoleh melalui pendidikan profesi.

Sehingga dalam perihal ini, tingkat kinerja guru nantinya berefek nyata kepada peserta didik. Disebabkan semakin tinggi kinerja guru yang terbentuk nantinya semakin besar kesuksesan agar mencetak peserta didik yang handal. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat kinerja guru rendah jadi nantinya menjadi hambatan menggapai kesuksesan pendidikan.

Dari hasil yang ditemukan setara pada observasi dan pula wawancara, bisa dipaparkan yakni kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali diantaranya : (1). Kinerja guru guru MTs PAB 2 sudah terbilang maksimal menjalankan kewajiban serta tanggungjawabnya, meskipun berbagai guru masih ada yang terlambat serta tidak datang saat mengerjakan kewajiban serta tanggung jawabnya sebagai pendidik. (2). Dalam menjalankan kewajiban serta tanggungjawab, guru mempunyai skill kepribadian yakni mempunyai akhlak mulia, serta berwibawa menjadi teladan terhadap anak didiknya. (3). Kompetensi social yang setara pada komunikasi dibutuhkan agar membina serta memunculkan kreativitas para guru, sudah berjalan lancar, meskipun adanya perbedaan pendapat dengan selisih paham. (4) serta skill personal guru diamati sudah menguasai materi pelajaran terlihat dari bidang pelajaran yang diampuh. Jadi kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali sudah bagus, meskipun adanya kompetensi kompetensi guru yang wajib lebih ditingkatkan agar menggapai kinerja yang efektif serta efisien.

## **2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali**

Dalam menganalisis hal ini diawali dengan mengungkap makna strategi yakni strategi yang diterapkan pada seorang agar pemimpin bisa menggapai tujuan yang dimaukan. Menurut Winardi (2012:1) menyatakan strategi yakni pola sasaran, tujuan ataupun maksud serta kebijakan utama pula planning agar menggapai tujuan itu. Berikut pula buku Yusuf Hadijaya (2013:12) Mulyasa mempertegas yakni strategi “planning yang dibuat wajib mengilustrasikan aspek-aspek mutu langkah yang mau digapai, aktivitas yang dilaksanakan, siapa yang wajib mengerjakan, kapan serta di mana dilaksannantinya, pula biaya yang dibutuhkan”.Demikian strategi bisa didefinisikan sebagai pola ataupun planning yang mengaplikasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-

kebijakan, serta suatu perlakuan yang sistematis dari sebuah organisasi menjadi sebuah kesatuan yang utuh agar menggapai tujuan organisasi. Berikutnya terkait strategi kepala madrasah yang wajib mempunyai strateginya tersendiri agar menggapai tujuan pendidikan yang dimaukan. Sebagai pemimpin jadi kepala madrasah harus mampu memengaruhi bawahan agar bisa menggapai tujuan serta sasaran. Peneliti menyatakan demikian sebab ditangan pemimpinlah yang menentukan sasaran serta tujuan, mengasikan bimbingan serta menggapai iklim kerja yang menguatkan langkah pelaksanaan organisasi secara kesemuaan.

Pernyataan ini mencermati yakni kepala madrasah wajib mempunyai sasaran dengan adanya langkah memengaruhi ataupun mengasi contoh agar upaya menggapai tujuan oraganisasi. Sebagai kepala madrasah MT's PAB 2 Sampali mempunyai seni memengaruhi dengan strategi kepedulian, komunikasi, kepercayaan, kehormatan, serta kerja sama yang bersemangat agar menggapai tujuan bersama serta skill agar mengasi inspirasi serta mengarahkan agar menggapai tujuan tertentu, meski tidak terlalu sempurna, namun sebagai pemimpin yang menghargai bawahannya, kepala madrasah MT's PAB 2 Sampali menggapai kenyamanan pada guru guru ataupun staff bawahannya.

Jadi ketika pemimpin mau menggapai tujuan pendidikan di lembaga yang dipimpinya, kepala sekolah berdasarkan pemikiran Daryanto mengutip dari Helmawati ( 2002:52-53) yakni kepala sekolah wajib punya skill sebagai berikut : mempunyai skill pengetahuan jauh kedepan (visi) serta tahu suatu perlakuan apa yang wajib dilaksanakan (misi) pula paham benar perihal strategi yang nantinya ditempuh (strategi). Demikian agar konteksnya pada skill pengetahuan berikut ini, kepala MT's PAB 2 Sampali sudah mempunyai visi serta misi. Visinya yakni “Menyelengarnantinya kegiatan pendidikan yang islami bermutu serta akhlak mulia”.

Dikutip dari Hasan Basri (2013:199-200),strategi mempunyai ciri-ciri yakni: (1). Pengetahuan waktu , mencakup pengetahuan yang jauh kedepan yakni waktu yang dibutuhkan agar mengerjakan aktivitas itu serta waktu yang dibutuhkan agar mendalami efeknya; (2) Efek, meskipun hasil endingnya mengikuti sebuah strategi tetapi perihal itu tidak nyata terlihat dalam jangka waktu yang lama. Efek endingnya sangat berarti; (3) Memfokuskan upaya, sebuah strategi yang efektif biasanya mengwajibkan memfokuskan aktivitas, upaya, ataupun perhatian pada rentang sasaran

yang sempit (4) Pola keputusan, strategi menkriteriakan yakni sederetan keputusan terpasti wajib diambil sepanjang waktu. Keputusan-keputusan itu saling menunjang, Artinya mereka mengikuti sebuah pola yang konsisten; (5) Peresapan, sebuah strategi mencakup spectrum aktivitas yang luas mulai dari langkah alokasi sumber daya sampai pada aktivitas operasi harian. Dari ciri-ciri strategi yang dipaparkan, jadi perihal berikut ini dikaitkan pendapat Udin Syaefudin Sa'ud (2014:63-68), yakni strategi yang dipunya kepala madrasah mencakup: **Strategi Fasilitatif (*facilitative strategies*)** Strategi yang memfasilitasi pada pelaksanaan program, artinya agar menggapai tujuan yang sudah ditentukan, jadi diutamakan penyediaan fasilitas agar program bisa berjalan mudah serta lancar. **Strategi Pendidikan (*re-educative strategies*)** Strategi pendidikan mempunyai arti yakni agar mengadakan perubahan, jadi yang dilaksanakan dengan strategi yang fakta ataupun informasi itu sehingga menentukan suatu perlakuan yang nantinya dilaksanakan. **Strategi Bujukan (*persuasive strategies*)** Strategi bujukan, mempunyai arti yakni agar menggapai tujuan yang dimaukan jadi strategi membujuk (merayu) agar sasaran mau mengikuti perubahan ataupun pola yang sudah diplanning. **Strategi Paksaan (*power strategies*)** Pelaksanaan strategi paksaan, artinya strategi memaksa sasaran agar menggapai tujuan perubahan. Apa yang dipaksa yakni bentuk dari hasil target yang dimaukan. Skill agar mengerjakan paksaan bergantung daripada ikatan control antara pelaksana perubahan pada sasaran (klien).

Jadi peneliti temui dari strategi kepala MTs PAB 2 Sampali, sebagaimana sudah dipaparkan di atas mencakup: **1) Melengkapi fasilitas** yakni terkait fasilitas yang sudah diupayakan kepala MTs PAB 2 Sampali. Jadi peneliti menemukan penerapan berikut ini sudah dilaksanakan serta diupayakan kepala madrasah. Perihal berikut ini menjadi langkah awal yang menguatkan agar menuju tercapainya pendidikan serta pengajaran yang sudah diprogramkan, tidak mungkin sebuah pendidikan serta pengajaran bisa berjalan bagus jika lingkungan tidak nyaman serta tidak memadai. Walau bisa dikatakan fasilitas masih banyak yang kurang, termasuk persediaan sarana prasarana yang ada di madrasah. Namun perihal itu sudah diungkapkan serta tidak menjadi faktor utama terhadap peserta didik agar bisa belajar secara efektif. Jadi pada strategi fasilitatif, kepala madrasah berupaya agar maksimal, serta tampak dari sarana prasana yang semakin bertambah serta adanya pembaharuan yang meningkat. **2) Melakukan pembinaan guru** yakni terkait pembinaan perihal berikut ini menjadi

bentuk strategi pendidikan yang dilaksanakan kepala MTs PAB 2 Sampali. Banyaknya bentuk pembinaan yang dilaksanakan kepala MTs PAB 2 Sampali. Perihal berikut ini diobservasi pula hasil wawancara yang mengilustrasikan adanya diklat yakni pendidikan serta pelatihan guru di akhir semester. Kemudian pembinaan dengan adanya sharing, rapat serta diskusi antar guru yang sudah dilaksanakan. Jadi peneliti menemukan penerapan berikut ini sudah dilaksanakan serta menjadi peningkatan kinerja guru agar tercapainya tujuan pendidikan serta pengajaran yang sudah diprogramkan. Jadi strategi berikut ini termasuk agar strategi pendidikan yang dilaksanakan kepala madrasah agar kemaksimalan guru dalam mengerjakan kewajiban serta tanggung jawabnya. Pada demikian, pembinaan mengasikan efek kepada guru guru sebab perihal berikut ini membantu guru agar peningkatan kinerjanya. **3) Menegakkan kedisiplinan guru** yakni pada menegakkan kedisiplinan yang diterapkan kepala MTs PAB 2 Sampali berikut ini, peneliti menemukan yakni penerapan kedisiplinan disekolah berikut ini selalu menjadi prioritas utama pada kepala sekolah, perihal itu disebabkan disiplin yakni langkah awal agar menuju tercapainya pendidikan yang efektif, jadi peserta didik nantinya mendalami pengalaman pendidikan yang bagus, perihal berikut ini bisa tercapai apabila para guru yang mengajar menjalankan nilai-nilai disiplin dengan sempurna. Strategi berikut ini dilaksanakan dengan menjalankan punishment serta reward kepada guru. Perihal berikut inilah yang dipilih pada kepala MTs PAB 2 Sampali agar mengarahkan, membimbing serta membina semua unsur yang ada di madrasah itu, terkait dewan guru, siswa ataupun pihak lainnya agar tidak melanggar peraturan yang berlaku di madrasah. **4) Motivasi** yakni perihal berikut ini sebagai bentuk strategi kepala madrasah agar memajukan kinerja guru. Dimana kepala madrasah MTs PAB 2 Sampali mengasikan motivasi agar berbagai perihal memajukan rasa percaya diri semua guru serta karyawan. Terkait pada itu, kepala sekolah wajib bisa mengasikan motivasi bekerja seoptimal mungkin agar kinerja guru merasa termotivasi serta bisa berjalan bagus, perihal berikut ini peneliti maksudkan apabila atasan kurang mengasikan motivasi dikawatirkan bisa berefek negatif kepada bawahannya, sebagai contoh apabila ada bawahan (guru) yang kinerjanya menurun jadi kepala sekolah wajib mensupportnya agar menjadi giat bekerja. Terkait pada motivasi disiplin kerja guru berikut ini bisa diukur dari: datang sesuai waktu, bekerja setara pada kewajiban pokok serta fungsi masing-masing serta pulang kerja pun wajib sesuai waktu setara pada akhir jam kerja.

Pada demikian motivasi bekerja yang bagus yakni kunci kesuksesan sebuah organisasi agar menggapai tujuan serta peningkatan produktivitas kerja, selain itu motivasi yang bagus memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis agar membangun kebanggaan kelompok. Agar tercapainya target yang dimaukan jadi penerapan peraturan wajib diterapkan secara adil sebagai dasar agar mengasikan perlindungan bagus. **5) Mengerjakan supervisi serta evaluasi** yakni aktivitas supervisi yang dilaksanakan pada kepala sekolah nantinya berpengaruh pada kinerja guru, sebab kepuasan yang dirasa guru disebabkan pada kepala sekolah yang selalu mengerjakan aktivitas supervisi, mengasikan evaluasi serta solusi sehingga guru bekerja suka rela. Kesukarelaan agar berkewajiban nantinya bisa memajukan produktivitas kinerja guru. Kinerja yang meningkat nantinya bisa lebih mudah menggapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Sebaliknya jika guru tidak puas pada supervisi yang dilaksanakan pada kepala sekolah jadi motivasinya nantinya menurun serta berakibat pada rendahnya produktivitas mereka. Pada sebab itu kompetensi kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mutlak dipunya agar membantu para guru agar membelajarkan peserta didik. Fakta bisa ditunjukkan pada meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) agar memajukan kinerjanya, serta meningkatnya kepandaian tenaga kependidikan (guru) agar mengerjakan kewajibannya.

### **3. Faktor pendukung serta faktor penghambat Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali**

Dalam peningkatan kinerja guru, pasti adanya faktor faktor yang menjadi pendukung pula adanya faktor penghambat kepala madrasah agar memajukan kinerja guru. Terkait faktor faktor yang memengaruhi kinerja guru menurut Anwar Prabu (2005:68) menjelaskan faktor yang menguatkan kinerja guru digolongkan menjadi dua yakni : (1)Faktor dari diri sendiri yakni faktor yang berasal dari diri sendiri diantaranya: kecerdasan, kepandaian serta kecakapan, kemampuan, skill serta minat, motif, kesehatan, kepribadian, serta citacita pula tujuan dalam bekerja. (2) Faktor dari luar diri sendiri yakni termasuk diantaranya: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi pada kepala madrasah, sarana serta prasarana, aktivitas guru di kelas, serta aktivitas guru di madrasah. Sehingga peneliti menganalisa hasil temuan terkait faktor pendukung serta penghambat kepala sekolah agar memajukan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali,

diantaranya: **Kepribadian serta Dedikasi** yakni kepribadian terkait keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis serta fisik jadi, faktor terurgent terhadap seorang guru yakni kepribadiannya. Di MT's PAB 2 Sampali sudah terungkap serta dicermati yakni kepribadian guru sudah bisa berwibawa serta mendidik peserta didik. Namun dari kepribadian semua guru berbeda beda perihal dedikasi ke sekolah. Sehingga perihal berikut ini menjadi faktor pendukung bila guru bisa menjadikan kepribadiannya dalam bentuk positif baik dari segi semua perihal namun pula menjadi faktor penghambat jika guru guru mempunyai kepribadian serta dedikasi yang berbeda, sebab pikiran serta pendapat guru guru tidak semua sama dengan kepala sekolah. **Pengembangan Profesi** mempertegas pada penguasaan ilmu pengetahuan ataupun skill manajemen berupa strategi penerapannya, pengembangan profesional guru wajib mencukupi standart. MT's PAB 2 Sampali sudah mmengerjakan pengembangan profesional guru guru, namun ada guru guru yang tidak mengdatangi dengan faktor pribadi ataupun sakit pula perihal lainnya. Sehingga nantinya berefek pada guru itu serta menghambat kinerjanya terkait skill mengajar ataupun perihal perihal yang berkaitan pada pengasaranan dan pengembangan profesi guru. **Komunikasi** perihal berikut ini menjadi faktor pendukung terhadap kepala madrasah sebab sejauh ini komunikasi yang terjalin lancar serta terbilang sangat bagus, terkait komunikasi guru pada guru ataupun kepala sekolah pada guru guru. Terbinannya ikatan komunikasi didalam lingkungan madrasah memungkinkan guru bisa memunculkan kreativitasnya. **Kedisiplinan** dimana disiplin yang tinggi nantinya bisa membangun kinerja yang profesional sebab pada pemahaman disiplin yang bagus guru bisa mencermati aturan-aturan di madrasah ataupun langkah belajar mengajar dikelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa kesasaran yang lebih bagus. Telah dicermati, kedisiplinan di MT's PAB 2 Sampali masih terhambat disebabkan adanya berbagai guru gruru yang tidak sigap dalam kewajiban serta tanggung jawabnya pula keterlambatannya agar manajemen waktu. **Iklm Kinerja** yakni ikatan timbal balik antara faktorfaktor pribadi, sosial serta budaya yang memengaruhi sikap individu serta kelompok agar lingkungan madrasah yang tercermin dari suasana ikatan kerjasama yang harmonis serta kondusif antara Kepala Madrasah pada guru, antara guru pada guru yang lain. Perihal berikut ini sudah diamati serta dianalisa yakni iklim kerja nantinya menguatkan kepala sekolah agar memajukan kinerja guru, hanya saja kembali lagi pada individunya yang mempunyai pemikiran yang

berbeda, dimana agar iklim kerja yang di lakukan kepala sekolah tidak mengganggu adanya atasan serta bawahan, sehingga lebih seringnya kepala madrasah berbaur kepada para guru guru. Serta perihal demikian menjadi faktor pendukung agar memajukan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian itu, maka dikemukakan berbagai saran dalam hal yang terkait judul penelitian, yakni :

1. Kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali sebagusnya ditingkatkan pada kesadaran akan tanggungjawab yang diemban. Kinerja guru terkait kedisiplinan, kurang matang agar persiapan materi pelajaran pada peserta didik di kelas, masih adanya guru yang tidak termotivasi, kurang merespon ketelaksanaan pimpinan serta supervisi, ataupun kurangnya sarana prasarana sekolah bisa teratasi pada rasa tanggung jawab serta semangat guru.
2. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali, jadi saran peneliti kepala madrasah agar lebih menegakkan disiplin guru dengan punishment serta reward secara merata, mengasikan motivasi pada komunikasi sharing yang merata serta terbuka, mengerjakan supervisi serta evaluasi pada konsisten, pula mengerjakan strategi situasional dengan berupaya melihat situasi yang dibutuhkan pada guru serta madrasah.
3. Untuk mengatasi faktor faktor penghambat agar peningkatan kinerja guru di MTs PAB 2 Sampali maksimal, jadi peneliti sarankan kepada kepala madrasah agar bisa meminimalisir penghambat yang dilakukan, pada memperketat lagi strategi serta pola kedisiplinan, ketegasan terkait finansial keuangan agar sesuai waktu, pematangan agar persiapan materi pelajaran pada peserta didik di kelas, pula ketersediaan sarana serta prasarana agar menguatkan minat belajar peserta didik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifuddin serta Beni Ahmad Saebani, (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Ansertag, (2014). *Manajemen serta Kepemimpinan Kepala madrasah: Konsep, Strategi serta Inovasi menuju Madrasah Efektif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Barnawi serta Muhammad Arifin, (2012). *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri, Hasan, (2013). *Landasan Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Hadijaya, Yusuf, (2013), *Merancang Strategi berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, Panserta: Persertaa Publishing.
- Hafidullaoh, dkk, (2021). *Manajemen Guru: Memajukan Disiplin serta Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Masertai.
- Haidir (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Dasar Teoritis serta Praktis Agar Perfektif Epistemologi)*. Medan: Persertaa Publishing.
- Helmawati, (2014) *Memajukan Kinerja Kepala Madrasah/ Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: RenikaCipta.
- Herdarman, serta Rohanim, (2018). *Kepala madrasah sebagai Manajer: Teori serta Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Hidayat, Rahmat& Candra Wijaya, (2017) *Ayat – Ayat Alquran ( Perihal Manajemen Pendidikan Islam)*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

Jamal Ma'mur Asmani, (2012). *Tips Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Jogjakarta: Diva Press.

Karwati, Euissera Donni Juni Priansa, (2012) *Kinerja serta Profesionalisme Kepala Madrasah Membangun Madrasah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.

Kompri, (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala madrasah*, Jakarta: Kencana.

Ma'arif, M Syamsul serta Lindawati Kartika, (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Seseorang: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*, Bogor: IPB Press.

Mulyasa, (2006). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* . Bandung: Remaja Rosyda Karya.

Mulyasa, (2013). *Manajemen serta Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nasrul Syakur Chaniago & Amiruddin, (2016) *Organisasi Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Ngalimun, Femeir Liadi serta Aswan, (2013). *Strategi Serta Model Pembelajaran Berbasis Paikem*. Banjarmasin: Pustaka Banua.

Pianda, Didi, (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru serta Kepemimpinan Kepala madrasah*. Bandung: CV Jejak.

Raihani, (2010). *Kepemimpinan Madrasah Transformatif*, Yogyakarta: LKiS Printing Cemerlang.

**JURNAL MALAY** – Manajemen Pendidikan Islam & Budaya  
Vol 2 No. 4 Oktober - Desember 2022  
ISSN : 2775-2372

Rifa'i, Muhammad(2018),*Manajemen Peserta Didik*. Medan: CV Widya Puspita.

Sa'ud, Syaefudin, (2014). *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabet.

Salusu, (2014). *Strategi Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Pressindo

Suci Rahayu Puji, (2015). *Esensi Manajemen Strategi*, Surabaya : Zifatama Publisher

Sugiyono. (2010). *Statistika Agar Penelitian*.Bandung: Alfabet.

Suharsaputra Pendidikan, Bandung: Refika Aditama., Uhar, (2013). *Administrasi*  
*inistrasi*

Sukiman, (2003). *Metode Penelitian Kualitatif Agar Pendidikan Islam*, Jurnal Ilmu  
Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga, Vol 4 No. 1, Januari.

Sukmadinata, Nana Syaodih, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja  
Rosdakarya.

Sunarto serta Jajuk Herawati, (2002) *Manajemen*,Yogyakarta: Mahenoko Total Design.

Supardi, (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Susanto, Ahmad, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, serta*  
*Implementasinya*. Jakarta: Kencana.

Syafaruddin,dkk. 2017. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijrah Pustaka Utama.

Unsertag-Unsertag Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 serta Peraturan  
Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 perihal Guru serta Dosen, Bandung: Citra  
Umbara, 2009.

Unsertag-Unsertag RI, Perihal Sisdiknas Guru serta Dosen.

**JURNAL MALAY** – Manajemen Pendidikan Islam & Budaya  
Vol 2 No. 4 Oktober - Desember 2022  
ISSN : 2775-2372

Wahjosumidjo, (2011). *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja grafindo Persada.

Widdah Minnah El serta Syamsul Huda, (2018), *Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Madrasah*, Jambi : Salim Media Indonesia.

Wijaya, Candra & Muhammad Rifai (2016). *Dasar – Dasar Manajemen*. Medan : Persertaa Mulya Sarana.

Winardi, (2012). *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju..