

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



Oleh

**RAHMAH  
NIM 19.1.2.02.0003**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
IAIN PALOPO  
2020**

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH  
DATOK SULAIMAN KOTA PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA
2. Dr. H. Fahmi Damang, M.A
3. Dr. Munir Yusuf, M.Pd

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
IAIN PALOPO  
2020**

## PENGESAHAN

Tesis magister berjudul: *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo* yang ditulis oleh Rahmah, NIM 19.19.2.02.0003, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang telah dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 14 Januari 2021 M bertepatan dengan 1 Jumadil Akhir 1442 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Palopo, 21 Januari 2021

		<b>Tim Penguji</b>
1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc.,MA	Ketua Sidang	(.....)
2. Dr. H. Fahmi Damang, M.A	Penguji I	(.....)
3. Dr. Munir Yusuf, M.Pd	Penguji II	(.....)
4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag	Pembimbing / Penguji	(.....)
5. Dr. Mardi Takwim, M.H.I	Pembimbing / Penguji	(.....)

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Direktur Pascasarjana



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc.,MA  
NIP. 197109272002121002

NOTA DINAS

Lamp : -  
Hal : Thesis an. Rahmah

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana IAIN Palopo  
Di  
Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah menelaah naskah tesis sebagai berikut:

Nama : Rahmah  
NIM : 19.19.2.02.0003  
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul tesis : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo

menyatakan bahwa penulisan tesis tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Tesis* yang berlaku pada Pascasarjana IAIN Palopo;
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Demikian untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaykum wr. wb.*

Yang memverifikasi:

1. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si  
tanggal : 01/02-21

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmah

NIM : 19.19.2.02.0003

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Palopo, 2 Januari 2021

Yang membuat pernyataan



Rahmah  
NIM 19.19.2.02.0003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لِحَمْدِ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ  
وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo*” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat, dan para pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, walaupun penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. H .M. Zuhri Abu Nawas, Lc.,MA. Direktur Pascasarjana IAIN Palopo.

3. Seluruh Guru Besar, dosen dan staf pegawai Pascasarjana IAIN Palopo yang telah memberikan ilmunya

4. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag, Pembimbing I dan Dr. Mardi Takwim, M.H.I. Pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan tesis ini hingga selesai..

5. Dr. H. Fahmi Damang, M.A. Penguji I dan Dr. Munir Yusuf, M.Pd. Penguji II

6. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.

7. Kepala Madrasah beserta semua guru dan staf pegawai Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

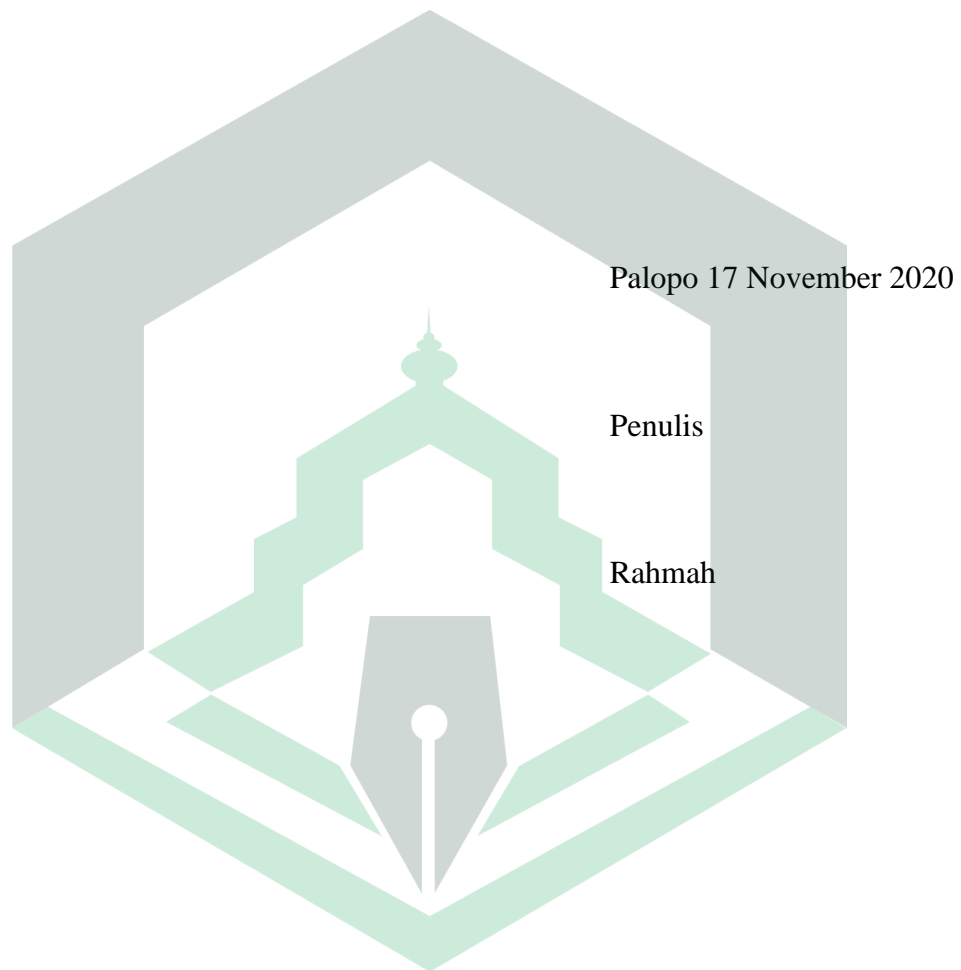
8. Kedua orang tua tercinta bapak (Almarhum Drs. H.Abdul Rasjak Mattata) dan ibu (Hj.Bukra) yang telah mengasuh dan membimbing penulis dari kecil hingga dewasa. Serta semua saudara saudariku yang telah memberi suportnya.

9. Terkhusus kepada suami tercinta (Almarhum Drs.Songging Salehe) yang semasa hidupnya telah memberikan izin, semangat, dan suport. Kepada kedua buah hatiku Achmad Kemal Secsio Medika dan Amirah Algiffary yang selalu penuh pengertian selama penulis belajar di Pascajarjana IAIN Palopo,


10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana IAIN Palopo khususnya angkatan XIV ( Prodi Pendidikan Agama, Manajemen Pendidikan, dan Hukum) atas segala

bantuan, saran dan masukan yang telah diberikan selama penulis belajar di Pascasarjana IAIN Palopo hingga penyusunan tesis ini finish.

Akhirnya penulis memohon taufik dan hidayah kepada Allah swt. semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembangunan, Agama bangsa dan negara.







Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt. karena berkat ridha, limpahan rahmat dan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada junjungan Nabi Muhammad saw, serta para sahabat dan keluarganya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu dalam penyelesaian studi, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak.

**KATA PENGANTAR**  
Bismillaahirrahmaanirrahiim

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt. karena berkat ridha, limpahan rahmat dan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan makalah ini. Dalam penulisan makalah ini penulis membahas mengenai *Kepribadian Nilai Manusia dalam prepektif islam*. Penulisan makalah ini dibuat sebagai salah satu tugas Mahasiswa Pasca sarjana Semester 2 pada mata kuliah Manajemen Sumber daya Manusia dan prilaku Organisasional.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan makalah ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis meminta kritikan dan saran dari pembaca, demi perbaikan dan kesempurnaan pada penulisan makalah di waktu yang mendatang.

Palopo,

2019

penulis



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi huruf arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada surat keputusan bersama departemen agama dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI tanggal 22 Januari 1988 No: 157/1987 & 0593b/1987

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	a		es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	a		ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	al		zet (dengan titik atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	Z	zet
س	in		es
ش	syin		es dan ye
ص	ad		es (dengan titik di bawah)
ض	ad		de (dengan titik di bawah)
ط	a		te (dengan titik di bawah)
ظ	a		zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	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 apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda ( َ ).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara latin	
Simbol	Nama(Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	Fathah		a
اِ	Kasrah		i
اُ	Dhammah	û	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اِي	Fathah dan ya	ai	a dan i
اُو	Fathah dan waw	au	a dan u

Contoh:

اِي : kaifa                      BUKAN                      kayfa

اُو : haula                      BUKAN                      hawla

## 1. Penulisan Alif lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf (Alif lam ma'arifah) ditransliterasi 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 kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya :

: al-syamsu (bukan: asy-syamsu)

: al-zalزال (bukan: az-zalزال)

: al-falsafah

: al-biâdu

## 2. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara latin	
Harakat huruf	Nama (Bunyi)	Symbol	Nama (Bunyi)
آ ...	Fathah dan Alif	â	a dan garis diatas
	Fathah dan waw		
	Kasrah dan ya		i dan garis diatas
	Dhammah dan ya		u dan garis diatas

Garis datar diatas huruf a, i dan u bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf v yang terbalik sehingga menjadi û . Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contohnya:

	: m ta
	: ram
قيل	:q la
يموت	: yamûtu

### 3. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, dan dhammah, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [b]. Kalau kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata yang terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contohnya:

	: <i>raudah al-atf l</i>
المدينة الفاضلة	: <i>al-mad nah al-fad lah</i>
	: <i>al-hikmah</i>

### 4. Syaddah (tasyd d)

*Syaddah* atau *tasyd d* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydd* ( ) dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*,

Contohnya:

	: <i>rabban</i>
نجينا	: <i>najje na</i>
	: <i>al-haqq</i>
	: <i>al-hajj</i>

: *nu'ima*

: *'aduwwun*

Jika huruf  $\text{ع}$  ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (  $\text{اِ}$  ), maka ia akan ditransliterasi seperti huruf maddah ( )

Contohnya:

: 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

: 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

## 5. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof ( ' ) hamzah yang terletak ditengah atau akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

: *ta'murûna*

: *ai-nau'*

: *syai'un*

: *umirtu*

## 6. Penulisan 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 tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya kata *hadis, sunnah, khusus*



*dan umum*. Namun, bila kata kata tersebut menjadi bagian dari suatu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contohnya:

*F al-Qur' n al-Kar m*

*Al-sunnah qabl al-tadw n*

#### 7. Lafz al-jal lah ( )

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mud filaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contohnya:

دين *dinullah*

*billah*. Adapun *ta marbûtah* diakhir kata yang

disandarkan kepada *lafz al-jal lah* ditransliterasi dengan huruf [t].

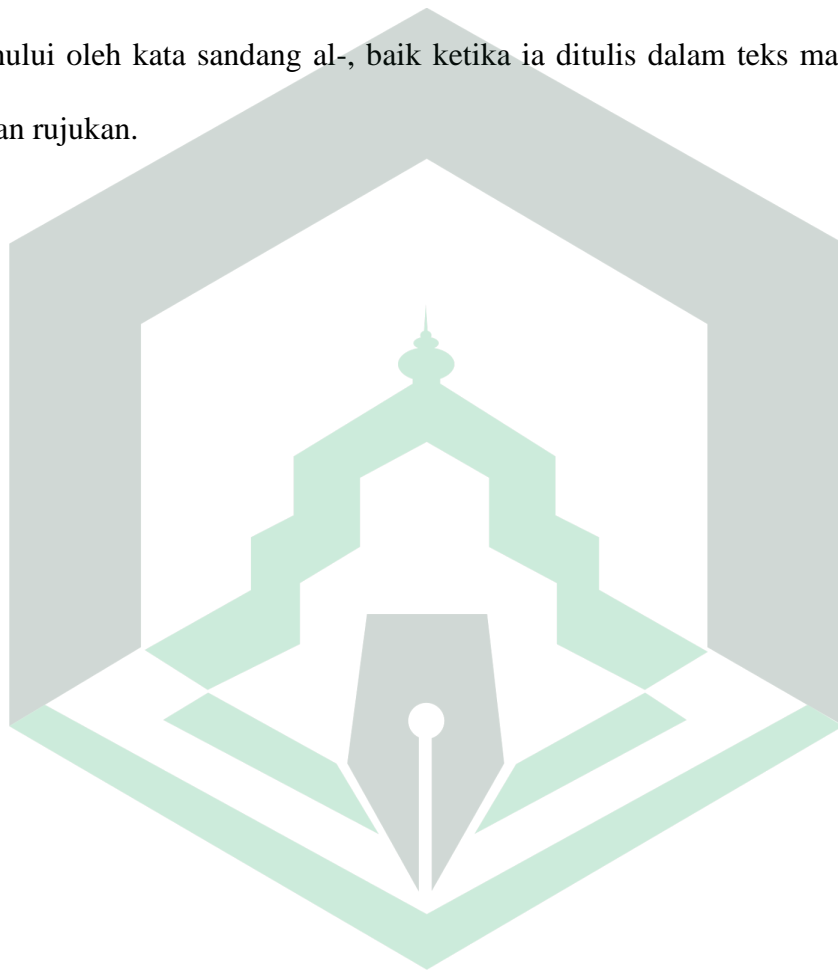
Contohnya:

هم في رحمت *hum fi rahmatillah*

#### 8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital., dalam transliterasinya huruf huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri di dahului oleh kata sandang (al-), maka 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-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
NOTA DINAS .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN .....	viii
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
DAFTAR SINGKATAN .....	xix
ABSTRAK .....	xxi
ABSTACT .....	xxii
جرید .....	xxiii
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A.    Latar Belakang Masalah .....	1
B.    Batasan Masalah .....	5
C.    Rumusan Masalah .....	5
D.    Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
BAB II    KAJIAN TEORI .....	8
A.    Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B.    Deskripsi Teori .....	11
1. Strategi Kepala Madrasah .....	11
a. Pengertian Strategi .....	11
b. Pengertian Kepala Madrasah .....	13
c. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah .....	22
2. Peningkatan Kinerja Guru .....	25
a. Pengertian Kinerja Guru .....	25
b. Indikator Kinerja Guru .....	26
c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru .....	28
d. Peran dan Tugas Guru .....	31
3. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru .....	35
C.    Kerangka Fikir .....	39
BAB III    METODE PENELITIAN .....	46
A.    Pendekatan dan Jenis Penelitian yang Digunakan .....	46
B.    Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
C.    Fokus Penelitian .....	48
D.    Definisi Istilah .....	49
E.    Desain Penelitian .....	54

	F. Data dan sumber Data .....	55
	G. Instrumen Penelitian .....	55
	H. Tehnik Pengumpulan Data .....	58
	I. Validitas dan Relibilitas Data .....	62
	J. Tehnik Pengolahan dan Analisa Data .....	64
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>
	A. Hasil penelitian .....	68
	1. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	68
	2. Profil Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	71
	3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	73
	4. Keadaan Guru Bidang Studi dan Staf Pegawai serta Status Kepegawaian di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	74
	5. Keadaan Siswa .....	76
	6. Keadaan Sarana dan Prasarana .....	76
	7. Struktur Organisasi .....	76
	B. Pembahasan .....	77
	1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	79
	2. Langkah-langkah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	92
	3. Hasil Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo .....	119
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>124</b>
	A. Kesimpulan .....	124
	B. Implikasi Penelitian .....	124

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kerangka Fikir Strategi Kepala Madrasah .....	42
Tabel 3.1	Desain Penelitian.....	53
Tabel 3.2	Jenis dan Tehnik Pengumpulan Data .....	59
Tabel 4.1	Nama-nama Kepala Madrasah serta Masa Jabatan .....	68
Tabel 4.2	Jumlah Rombel Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman .....	70
Tabel 4.3	Kead	



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Denah lokasi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo
- Lampiran 2 Struktur Organisasi Madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo
- Lampiran 3 Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo
- Lampiran 4 Surat Keterangan Wawancara
- Lampiran 5 Foto-foto Kegiatan
- Lampiran 6 Foto Struktur organisasi



## ABSTRAK

Nama / NIM : Rahmah  
NIM : 19.19.2.02.0003  
Judul Tesis : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru  
Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo  
Pembimbing : 1. Dr.H.Hisban Thaha, M.Ag  
2. Dr. Mardi Takwim, M.HI

---

Permasalahan penelitian adalah bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, bagaimana langkah langkah Kepala Madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, bagaimana kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi dan langkah langkah Kepala Madrasah serta peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

Kajian pustaka yang digunakan menganalisis hasil penelitian tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif-analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dengan tahapan observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur penelitian yaitu perencanaan, pengumpulan data, mendiskripsikan, menganalisis dan menyimpulkan.

Hasil penelitian, Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, melalui strategi fasilitas, pendidikan bimbingan dan paksaan. Langkah-langkah yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo antara lain: membiasakan sifat disiplin, suasana yang kondusif dalam lingkungan madrasah,. membangun hubungan kerja sama yang harmonis, memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan kreatifitas dalam proses pembelajaran, meningkatkan sifat disiplin kepada guru, memberikan apresiasi serta melakukan evaluasi dan penilaian. Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, sebagian besar adalah guru non PNS tapi kinerja mereka tidak kalah dengan guru PNS. Apa yang menjadi ketentuan sebagai bahan kelengkapan dalam proses belajar mengajar bagi setiap guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, semua telah mereka sediakan sebelum proses pembelajaran dimulai Artinya motivasi kerja mereka sangat tinggi dan penuh dedikasi yang patut diacungkan jempol.

**Kata Kunci : Strategi Kepala Madrasah dan Kinerja Guru**



## ABSTRACT

Name / NIM : Rahmah  
Reg. Number : 19.19.2.02.0003  
Title : Madrasah Principal Strategy in Improving Teachers' Performance at Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman, Palopo City  
Supervisors : 1. Dr.H.Hisban Thaha, M.Ag  
2. Dr. Mardi Takwim, M.HI

---

The problem of the research was how the strategy of the Madrasah Principal in improving the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo City, how were the steps of the Madrasah Principal in improving the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo City, and how was the teachers performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo City. The purpose of this research was to determine the strategies and steps of the Madrasah Principal and to improve the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman, Palopo City.

The review of literature used to analyze the results of research on the strategy of Madrasah Principal in improving teachers' performance. The method used in this research was descriptive-analysis method using a qualitative approach, data collection techniques with the stages of observation, interviews and documentation. The research procedures were planning, collecting data, describing, analyzing and concluding.

The results of the research showed that the strategy of the Madrasah Principal in Improving the teachers' Performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaima, Palopo City, through the strategies of facilities, persuasion and coercion education. The steps taken by the Madrasah Principal in improving the teachers' performance of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo City included getting used to the nature of discipline, a conducive atmosphere in the madrasah environment, building a harmonious working relationship, providing motivation to educators and education personnel in developing creativity in the learning process, increasing the nature of discipline to teachers, providing appreciation and conducting evaluation and assessment. The teachers of Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman, Palopo City were mostly non-civil servant teachers but their performance was not inferior to that of civil servant teachers. All the provisions as a complementary material in the teaching and learning process for every teacher at Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman, Palopo City, were properly provided before the learning process began. In conclusion, their work motivation was very high and full of dedication that deserved thumbs up.

**Keywords : Strategy of Madrasah Principle, Teachers' Performance**

## تجريد البحث

رحمة، 2020. " إستراتيجيات ناظر المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو لرفع مستوى أداء المدرسين". بحث الدراسات العليا شعبة إدارة التربية الإسلامية الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف حسين طه ومرضى تقويم.

مشكلات هذا البحث هي: كيف إستراتيجيات ناظر المدرسة لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو؟ وما هي الخطوات التي اتخذها ناظر المدرسة في محاولته لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو؟ وكيف أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو؟ والغرض من هذا البحث هو بيان إستراتيجيات التي قام بها ناظر المدرسة لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو، والخطوات التي اتخذها ناظر المدرسة في محاولته لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو، وكذلك بيان وجود تحسين في مستوى أداء المدرسين فيما يتعلق بالاستراتيجيات والخطوات التي اتخذها ناظر المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو.

تُستخدم الدراسات المكتبية أو مراجعة الأدبيات لتحليل نتائج البحث حول إستراتيجيات ناظر المدرسة لرفع مستوى أداء المدرسين. والمنهج المستخدم في هذا البحث هو التحليل الوصفي باستخدام المدخل النوعي. وفي جمع البيانات تستخدم تقنيات الملاحظة، والمقابلات، والتوثيق. وإجراءات البحث تبدأ بالتخطيط، وجمع البيانات، والوصف، والتحليل، والاستنتاج. أما نتائج البحث، فإستراتيجيات التي قام بها ناظر المدرسة لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو، هي من من خلال إستراتيجيات التيسير والتعليم والإقناع والإكراه. ومن الخطوات التي اتخذها ناظر المدرسة لرفع مستوى أداء مدرسي المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو هي كما يلي: التعويد على الانضباط، وتهيئة الجو الملائم في بيئة المدرسة، وبناء علاقات تعاون متناغمة، وتوفير الحافز للمدرسين والعاملين في تطوير الإبداع في عملية التعليم، وزيادة الانضباط للمدرسين، وتقديم التقدير، وإجراء التقويم والتقييم. إن المدرسين في المدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو معظمهم من المدرسين الغير حكوميين ولكن مع ذلك أداؤهم ليس بأقل من أداء المدرسين الحكوميين الحقيقيين. وأن جميع الأمور المتعلقة بمتطلبات وأدوات التعليم التي يجب على كل مدرس بالمدرسة الابتدائية داتوك سليمان فالوفو توفيرها، قد أكملوا إعدادها قبل بدء عمليات التعليم. وهذا يعني أن دافعهم للعمل مرتفع جدا وهم متفانون في عملهم، وهم بذلك يستحقون الإشارة بالبنان.

الكلمات الأساسية: الإستراتيجية، ناظر المدرسة، مستوى أداء المدرس

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang Masalah***

Indonesia sebagai negara berkembang sangat memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Oleh sebab itu pemerintah mengadakan berbagai upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah melalui pendidikan baik formal maupun non formal. Sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan secara umum bahwa manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya untuk mengembangkan potensi dirinya, melalui proses pendidikan atau cara lain yang dikenal atau diakui masyarakat.<sup>1</sup>

Lebih jelas lagi dalam UUD 1945 pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan serta ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang – undang.<sup>2</sup>

Pendidikan merupakan pilar utama perkembangan dan peradaban manusia. Perkembangan tersebut sangat dipengaruhi oleh sejumlah landasan dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan. Pendidikan memberikan kontribusi yang

---

<sup>1</sup> Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang – Undang dan peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, 2007, h. 43.

<sup>2</sup> Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, h. 44.

sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan suatu wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan kontribusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, secara progresif akan membentuk manusia yang mandiri untuk berjuang keluar dari krisis dalam menghadapi dunia global.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka Kepala Madrasah memiliki peranan yang sangat penting. Kepala Madrasah merupakan pembimbing, motivator dan sebagai teladan terhadap bawahannya dalam menentukan kinerja mereka. Kepala Madrasah tidak acuh tak acuh terhadap apa yang terjadi dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya, sebaliknya kepala Madrasah harus mampu dan berani untuk melakukan perubahan demi kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan harus mempunyai keahlian untuk memanajementi sumber daya manusia yang ada didalamnya, terutama sumber daya gurunya atau tenaga pengajar. Karena guru merupakan pemegang peranan yang sangat strategis dalam membentuk watak anak bangsa serta mengembangkan potensi peserta didik.<sup>3</sup>

Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional hendaknya memiliki wawasan tentang administrasi pendidikan untuk membantu mengambil keputusan yang tepat dalam melaksanakan tugasnya.<sup>4</sup> Pendidikan adalah kata kunci dalam

---

<sup>3</sup> Tuty Rachmawati dan Daryanto, *Penilaian kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h. 13.

<sup>4</sup> Agustinus Hermino, *Manajemen Berbasis Sekolah di Daerah 3T dan perbatasan di Indonesia*, ( Bandung: Alfabeta, 2017), Cet,1, h. 1.

setiap usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Pendidikan memiliki peranan dan obyektif untuk “memanusiakan manusia “. Melalui proses pendidikan diharapkan manusia dapat memahami apa arti dan hakekat hidup, serta untuk apa dan bagaimana menjalankan tugas hidup dan kehidupan.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional misalnya pengembangan kurikulum nasional, dan lokal, meningktakan kompetensi pendidikan, melakukan pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, sertifikat pendidikan, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta meningkatkan mutu manajemen madrasah. Namun tampaknya segala usaha tersebut belum menampakkan hasil yang maksimal. Terbukti ketika masyarakat masih membicarakan lulusan madrasah kurang bermutu, alah dari segi moral peserta didik tampak kian merosot, kejujuran sangat kurang, kurang disiplin, kurang bertanggungjawab dan lain lain.<sup>5</sup> Hal yang demikian merupakan tanggungjawab bersama baik pendidik, masyarakat, maupun pemerintah untuk bekerja sama memperbaikinya.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja guru meningkat dalam suatu lembaga pendidikan, terutama hubungan, bimbingan dan arahan serta motivasi dari atasan. Walau hanya sebagai tenaga honorer, kalau mau belajar dan mengembangkan diri maka kesulitan dalam proses pembelajaran akan dapat teratasi. Dari analisa inilah sehingga penulis mencoba mengkaji masalah strategi yang dilakukam kepala sekolah sehingga kinerja guru semakin lebih baik, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru akan selalu merasa

---

<sup>5</sup> Buchari Alma, et al...edisi II, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Teori Mengajar*, ( Bandung: Alfabeta, 2009 ), h. 123-124.

tenang dalam melaksanakan tugas walau mereka hanya sebagai tenaga honorer atau sukarela.. Mereka selalu profesional dalam mendidik dan mengarahkan peserta didik. Sebaliknya jika strategi Kepala Madrasah tidak terorganisir dengan baik maka guru akan merasa tidak puas, sehingga dalam mendidik dan mengarahkan peserta didik juga kurang bergairah dan bersemangat sehingga kinerja dan profesionalitas juga menurun.

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan bangsa. Sebuah madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Betapa pentingnya Kepala Madrasah dalam menggerakkan kehidupan madrasah untuk mencapai tujuan.

Wahyosumidjo menyatakan, ada dua hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah madrasah yaitu : a) Kepala Madrasah berperan sebagai kekuatan sentral yang menjadi kekuatan penggerak kehidupan madrasah. b) Kepala Madrasah harus memahami tugas dan fungsi mereka demi keberhasilan madrasah, serta memiliki kepedulian kepada guru, staf pegawai serta peserta didik.<sup>6</sup>

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, diketahui bahwa Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang tergolong masih muda serta dipimpin oleh seorang

---

<sup>6</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001), h. 81.

pensiunan PNS, Adapun tenaga pendidiknya, terdiri dari tenaga honorer dan tenaga pendidik PNS. Ada 15 orang tenaga pengajar, hanya 2 orang yang PNS. Jadi tenaga honorer lebih banyak dibanding PNS. Walau demikian, Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo tetap dapat bersaing dan mulai diminati oleh masyarakat. Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo juga memiliki prestasi khususnya pada bidang pendidikan agama, pembinaan peserta didik yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan sekolah sekolah lain yang sederajat. Walau hanya tenaga honorer para guru tetap semangat, untuk melakukan tugas dan kewajibannya, telah diketahui bahwa menjadi tenaga pendidik butuh suatu keahlian sehingga dapat melakukan kinerja dengan baik.

Meskipun tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo tenaga non PNS lebih banyak, tapi mereka tetap berusaha untuk menjadi seorang guru profesional yang dapat mentransfer ilmunya kepada peserta didik. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut sebagai bahan tesis yang berjudul “ Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo”

### ***B. Batasan Masalah***

Untuk mempermudah dan memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dibatasi permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini khususnya menyangkut masalah Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Palopo.

### ***C. Rumusan Masalah***

Berdasarkan pernyataan yang telah diungkapkan dalam latar belakang masalah, maka dirumuskanlah batasan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.?
2. Langkah-langkah apa yang dilakukan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Palopo
3. Bagaimana hasil Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo

#### ***D. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

##### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan Kepala Madrasah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.
- b. Untuk mengetahui langkah-langkah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Palopo.
- c. Untuk mengetahui hasil kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo.

##### 2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai antara lain:



- a. Secara akademik menjadi bahan pengetahuan serta untuk meningkatkan wawasan keilmuan khususnya bagi penulis, guru, serta Kepala Madrasah, terkhusus Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.
- b. Secara praktis dapat dijadikan sebagai pedoman dalam upaya peningkatan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.



















## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Penelitian terdahulu yang relevan

Tesis dan hasil penelitian yang membahas tentang Kepala Madrasah dan kinerja guru bukanlah hal yang baru dalam dunia pendidikan. Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan diurai oleh peneliti untuk melihat keterkaitan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, antara lain :

1. Resya Fakhrunnisa dengan judul *strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMKN 2 Tumenggung 2018/2019*, berkesimpulan bahwa dalam menerapkan kepemimpinan, Kepala Sekolah melakukannya dengan cara demokratis, dimana pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah. Pengembangan profesi guru dilakukan melalui pemberdayaan guru dengan cara mengikutsertakan guru pada pelatihan diklat serta pengadaan sarana dan prasarana penunjang proses belajar mengajar,<sup>1</sup>

2. Tesis yang di tulis oleh Mahdi, dengan judul *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2013*. Kepemimpinan Kepala Madrasah adalah salah satu faktor yang dapat mendorong suatu sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan bersama-sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Kepala

---

<sup>1</sup> Resya Fakhrunnisa “*strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 2 Tumenggung2018/2019*(<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking>)

Madrasah Dalam meningkatkan komitmen guru dan hambatan yang dialami kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan komitmen kerja melalui pemberdayaan guru sesuai bidangnya masing-masing. Melakukan evaluasi supervisi kelas. Pembinaan rutin intern sekolah dan memberikan reward kepada guru yang berprestasi. (2) Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan semangat kerja melalui pembinaan profesional kerja, mengevaluasi program mengajar guru, kesepakatan dalam hal kedisiplinan waktu serta kerja sama intern dengan Kepala Madrasah dan guru. (3) Hambatan yang dialami Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah keterbatasan waktu dalam melaksanakan supervisi kelas, pembinaan profesional guru dan evaluasi PBM guru serta alokasi dana yang terbatas di madrasah Tsanawiyah Al-Fauzul Kabir Kota Jantho.<sup>2</sup>

3. Jurnal yang di tulis oleh Mukhtar, dengan Judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2015. Hasil penelitian ini memfokuskan penelitian tentang strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam 1) meningkatkan kemampuan guru melalui pembinaan dalam proses pembelajaran, 2) strategi Kepala Madrasah dalam memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, 3) Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan komitmen guru adalah: mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke sekolah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan

---

<sup>2</sup> Mahdi, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar*, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Tesis, 2013.

pendidikan, menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester. 5) Hambatan yang dihadapi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah: a) kurang tegas dalam menerapkan kebijakan b) guru kurang motivasi dan domisili guru yang jauh. c) fasilitas sekolah yang belum memadai, d) rendahnya partisipasi warga lingkungan sekolah.<sup>3</sup>

4. Tesis yang ditulis oleh Carwan, dengan judul Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Dan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan tahun 2012. Hasil penelitian adalah 1. Strategi yang diterapkan Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru dan mutu pembelajaran PAI adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi. 2. Faktor penunjang strategi Kepala Sekolah adalah kesadaran kepala sekolah tentang pentingnya profesionalitas guru.

Adapun persamaan dengan penelitian yang relevan, sama-sama meneliti tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah, baik melalui peningkatan kinerja guru, sarana dan prasarana, serta pemberdayaan masyarakat. Namun fokus kajiannya berbeda. Pada penelitian ini, Peneliti lebih memfokuskan pada strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal kedisiplinan guru dan hasil kinerja guru .

## **B. Deskripsi Teoretis**

### **1. Strategi Kepala Madrasah**

---

<sup>3</sup> Mukhtar, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar, Fakultas Pascasarjana, Jurusan Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, 2015

### a. Pengertian Strategi

Menurut bahasa strategi dapat diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>4</sup> Dalam hal ini seorang pemimpin dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi yang kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menertapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dipimpinnya. Salah satu faktor yang menentukan efektifitas pelaksanaan program peningkatan kinerja adalah ketepatan penggunaan strategi. Penggunaan berbagai macam strategi terletak pada seorang pemimpin untuk dapat memahami beberapa strategi akan dapat memilih dan menentukan strategi mana yang akan diutamakan untuk mencapai tujuan.

Salusu mengatakan strategi adalah seni menggunakan kecakapan dalam memperlakukan nara sumber pada suatu organisasi untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang menguntungkan.<sup>5</sup>

Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memberdayakan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya untuk mencapai tujuan (goal) yang telah disepakati bersama.<sup>6</sup>

Kesimpulan penulis, strategi merupakan cara atau kiat kiat yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam mengambil keputusan serta menciptakan

---

<sup>4</sup> Pupuh Fathurrahman, M.Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 3

<sup>5</sup> Salusu, *Strategi Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: Pressindo, 2014), h.105.

<sup>6</sup> Mudrajat Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: Erlangga, 2016), h. 12

kondisi yang nyaman pada seluruh anggotanya dengan tujuan untuk meningkatkan sumber daya yang ada didalam organisasi yang dipimpinnya.

Dalam perkembangan konsep strategi yang digunakan oleh Kepala Madrasah bisa dikombinasikan antara berbagai macam strategi. Disesuaikan dengan tahap pelaksanaan program serta kondisi klien pada berlangsungnya proses pengambilan keputusan. Menurut Udin Syarifuddin Sa'ud ada beberapa macam strategi yaitu:

1) Strategi Fasilitatif (*Fasilitative Strategies*)

Pelaksanaan program perubahan sosial dengan menggunakan strategi fasilitatif, artinya untuk mencapai tujuan perubahan sosial yang telah ditentukan, diutamakan penyediaan fasilitas dengan maksud agar program perubahan sosila dapat berjalan dengan mudah dan lancar.

2) Strategi Pendidikan (*Educative Strategies*)

Dengan menggunakan strategi pendidikan berarti untuk megadakan perubahan sosial dengancara menyampaikan fakta dengan maksud orang akan menggunakan fakta atau informasi itu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan.

3) Strategi Bujukan (*Persuasive Strategies*)

Penggunaan strategi bujukan artinya untuk mencapai tujuan perubahan sosial dengan cara membujuk (merayu) agar sasaran perubahan (klien), mau mengikuti perubahan sosila yang direncanakan. Sasaran perubahan diajak untuk mengikuti perubahan dengan cara memberi alasan, mendorong, atau mengajak untuk mengikuti contoh yang diberikan. Strategi bujukan dapat berhasil

berdasarkan alasan yang rasional. Pemberian fakta yang akurat, tetapi mungkin juga dengan fakta yang salah sama sekali.

#### 4) Strategi Paksaan ( Power Strategies )

Pelaksanaan strategi paksaan artinya dengan cara memaksa klien ( sasaran perubahan) untuk mencapai tujuan perubahan. Apa yang dipaksa merupakan bentuk dan hasil target yang diharapkan. Kemampuan untuk melaksanakan paksaan tergantung daripada hubungan kontrol antara pelaksanaan perubahan dengan sasaran (klien).<sup>7</sup>

#### b. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata Kepala dan Madrasah. Kepala dapat berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan madrasah berasal dari bahasa Arab artinya sekolah<sup>8</sup>. Sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberikan pelajaran<sup>9</sup>. Sedangkan Prof. Dr Sudarwan Danim mengatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah<sup>10</sup>.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Terlebih lagi jika memiliki Kepala Madrasah yang amanah, terutama dalam mengkoordinasikan,

<sup>7</sup> Udin Syaefudin, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabet, 2014), h. 63-68

<sup>8</sup> Hasan Baharun, *Bahasa Dunia Islam*, (Surabaya: Darussaggaf, 1980), h.32

<sup>9</sup> Wahjo Sumidjo, "kepemimpinan Kepala Sekolah", (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2001),h.83-84

<sup>10</sup> Sudarwan Danim, "Inovasi Pendidikan", (Bandung: Pustaka setia, 2002), h.145.

menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya pendidikan yang ada. Serta Kepala Madrasah yang amanah dapat memobilisasi sumber daya madrasah seperti dalam perencanaan dan evaluasi program madrasah, sarana dan prasarana, pelayanan peserta didik, hubungan madrasah dengan masyarakat, penciptaan iklim madrasah, dan yang lebih khusus lagi yang berkaitan dengan manajemen keuangan.<sup>11</sup>

Sementara wahjosumidjo mendefinisikan bahwa Kepala Madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana interaksi antara guru yang member pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran<sup>12</sup>

Kepala Madrasah adalah pemimpin tertinggi ditingkat madrasah yang memiliki tanggungjawab terhadap seluruh proses Pendidikan, pembelajaran serta semua kegiatan administrasi yang berlangsung di madrasah.<sup>13</sup> Peran serta Kepala Madrasah sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan madrasah yang di pimpinnya.<sup>14</sup>

Kepala Madrasah merupakan orang yang bertanggungjawab dalam pengelolaan dan pemberdayaan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan madrasah. Perubahan ini terjadi sejak

---

<sup>11</sup> E. Mulyasa, *Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta; Balai pustaka, 2006), h. 29.

<sup>12</sup> E. Mulyasa, h. 89

<sup>13</sup> Murniati, Naisir usman, “ *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan sekolah Menengah Kejuruan*” (Bandung; Cipta pustaka Media Perintis, 2009), h.62.

<sup>14</sup> Robert Starraat, *Leaders “With Vision, The Quest for School Rnewal”*1, diterjemahkan oleh Triyono dan Hericus Tugimin Sasminto dengan judul “*(Yokyaarta; Kanisius, 2007) h. 81.*

ditetapkan Kemendikbud RI nomor: 0296/U/1996 tanggal 1 Oktober 1996 sampai dikeluarkannya Kemendiknas RI nomor: 162/U/2003 tentang pedoman penugasan guru sebagai Kepala Madrasah. Jadi, Kepala Madrasah tidak lagi sebagai pejabat struktural dengan eselon tertentu, tetapi sebagai guru yang dipandang mampu dan memenuhi syarat tertentu dalam memangku jabatan profesional, yang diberi tugas tambahan untuk mengelola satuan pendidikan.<sup>15</sup>

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis dapat berkesimpulan bahwa Kepala Madrasah adalah seorang guru yang telah memiliki kompetensi dan telah menguasai manajemen kepemimpinan untuk menjadi seorang manajer pada suatu lembaga pendidikan.

Untuk mendapatkan kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik, harus memiliki upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Olenya itu, Kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian, kemampuan, sifat serta ketrampilan untuk memimpin sebuah Lembaga Pendidikan.<sup>16</sup>

Kepala Madrasah sebagai manajer pendidikan yang berada pada sebuah madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan atau membawa madrasah yang dipimpinnya memperoleh mutu yang baik. Keadaan tersebut tentunya diwujudkan dengan baik apabila Kepala Madrasah mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan kinerja guru.

---

<sup>15</sup> Muwahid Sulhan, “*Supervisi Pendidikan*,”(Surabaya:Achima Publishing, 2012), h.124.

<sup>16</sup> Mulyana, “*Rahasia Menjadi Guru Hebat*” Memotivasi Diri Menjadi Guru yang Luar Biasa,(Surabaya; Grasindo, 2010), h. 9.



Kepala Madrasah adalah seorang guru, tentu dalam prespektif kebijakan pendidikan nasional telah dirumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan peraturan pemerintah No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Keempat kompetensi tersebut adalah:

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, yang meliputi: (a) pemahaman wawasan, atau landasan kependidikan, (b) pemahaman terhadap peserta didik, (c) pengembangan kurikulum/silabus, (d) perancangan pembelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran, (f) evaluasi hasil belajar, (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b) Kompetensi kepribadian,

Dalam menjalankan tugas manajerial Kepala Madrasah dituntut memiliki kompetensi kepribadian dengan tujuan agar Kepala Madrasah memiliki: (1) integritas kepribadian yang kuat, sehingga ditanda konsisten dalam berfikir, berkomitmen, dan tegas, serta disiplin dalam menjalankan tugas, (2) memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai Kepala Madrasah, dalam hal ini meliputi memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik baru, mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa ingin tahu (3) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, meliputi berkecenderungan selalu ingin menginformasikan secara transparan dan proporsional kepada orang lain mengenai rencana, proses pelaksanaan dan

efektifitas program. (4) mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan (5) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin.

c) Kompetensi Manajerial,

Dalam konteks manajerial madrasah maka seorang Kepala Madrasah dituntut untuk dapat menjalankan kompetensi sebagai berikut: (1) menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkatan Perencanaan, (2) mengembangkan organisasi madrasah sesuai kebutuhan, (3) memimpin madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, (5) menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran anak didik, (6) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (7) mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (8) mengelola hubungan madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah, (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional, (11) mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, (12) mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah, (13) mengelola unit layanan khusus madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di madrasah, (14) mengelola sistem informasi madrasah dalam mendukung penyusunan program

dan pengambilan keputusan,(15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah, (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud dengan kompetensi manajerial adalah kemampuan Kepala Madrasah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, efisien. Kekuasaan yang meliputi kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin untuk memengaruhi dan menggerakkan semua stakeholder yang ada dalam lembaga yang di pimpinnya.

#### d) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: (a) berkomunikasi lisan dan tulisan,(b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua /wali peserta didik dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Berdasarkan batasan-batasan diatas maka yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan seorang Kepala Madrasah dalam bekerja sama dengan orang lain, peduli sosial dan memiliki kepekaan sosial. Dapat disimpulkan bahwa jika ingin sukses dalam mengembangkan program kewirausahaan di madrasah, maka Kepala Madrasah, tenaga kependidikan baik

---

<sup>17</sup> Oteng Sutrisno, “*Administrasi pendidikan dasarteoritis dan praktek profesional*” (Bandung:Angkasa, 1985), h. 97.

guru maupun non guru dan peserta didik harus bisa secara bersama memahami dan mengembangkan sikap kewirausahaan sesuai dengan tugas masing-masing.

e) Kompetensi Supervisi

Kepala Madrasah melaksanakan tanggungjawab paling produktif jika konsensus / kesepakatan tentang tujuan madrasah dan semua pihak bersama sama berusaha mencapainya. Posisi Kepala Madrasah dalam hal ini adalah bertanggungjawab untuk menyelenggarakan madrasah secara produktif. Persoalannya adalah bahwa didalam menyelenggarakan Pendidikan tersebut, Kepala Madrasah tidak mungkin melaksanakan seluruh kegiatan sendiri. Oleh karena itu ada pendelegasian kepada guru dan staf. Untuk memastikan bahwa pendelegasian tugas itu dilaksanakan secara tepat waktu atau tidak, maka diperlukanlah supervisi. Bentuk supervisi yang paling efektif terjadi jika staf, peserta didik, dan orangtua memandang Kepala Madrasah sebagai orang yang tahu persis tentang hal hal yang terjadi di lingkungan madrasah yang dipimpinya.

18

E.Mulyasa memandang Kepala Madrasah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses pembelajaran, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru dengan siswa, atau siswa dengan siswa, demi untuk mendapatkan hasil pembelajaran.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Abdul Hadis, Nurhayati, “ *Manajemen Mutu Pendidikan*”, (Bandung; Alfabeta, 2014), cet iii. h. 27.

<sup>19</sup> E. Mulyasa, “*Manajemen dan kepemimpinan Kepala Sekolah*”, (Jakarta; Balai pustaka, 2006), h. 6

Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki imajinasi, pengetahuan yang memadai, mempunyai pandangan kedepan serta mampu menggerakkan seluruh potensi organisasi menuju arah yang pasti serta dapat mempertanggungjawabkan semua kesepakatan yang telah dicita citakan bersama , sebagaimana firman Allah dalam QS. an -Nisa' (4): 59 yaitu:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ نَّزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ  
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan Ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (an -Nisa' : 59).<sup>20</sup>

Telah jelas dikatakan oleh Allah swt. bahwa seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu memberi motivasi kepada setiap anggotanya untuk menjadi maju dan selalu mau mengembangkan diri sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki, serta memberi kesempatan kepada setiap anggotanya untuk memperbaiki kesalahan sehingga dapat bekerja lebih baik lagi.

<sup>20</sup> Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya, NAMIRA, Al-Qur'an Tajwid Warnah Transliterasi Terjemah Perkata*, (Semampir, Surabaya: Nur Ilmu, 2017). h.87

Kepala Madrasah adalah seorang guru yang diberi tugas dan tanggungjawab tambahan untuk memimpin madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun demikian Kepala Madrasah merupakan profil pemimpin yang dalam dunia pendidikan sangat berpengaruh. Tujuan sekolah tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dan motivasi Kepala Madrasah kepada para guru bahkan semua stakeholder yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Jadi, Kepala Madrasah merupakan salah satu tenaga pendidik yang paling berkompeten dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut.

Posisi sebagai Kepala Madrasah memiliki tanggungjawab yang besar pada setiap penyelenggaraan kegiatan baik di dalam lingkungan madrasah maupun di luar lingkungan madrasah. Yang lebih utama lagi adalah tanggungjawab seorang pemimpin kepada Allah swt. Sebagaimana hadis Rasulullah saw. berbunyi:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ  
كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (رواه البخاري) <sup>21</sup>

Artinya:

*Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. bersabda :” Tiap tiap kalian adalah pemimpin, dan tiap-tiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban.*

Seorang pemimpin yang ada dalam lembaga pendidikan maupun dalam lembaga yang lain, secara tekstual jelas diterangkan dalam hadis diatas bahwa

<sup>21</sup> Abd ‘ Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhari, (Sahih al-Bukhariy, Juz 1 (Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H/ 1981M), h.215.

semua akan di mintai pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan selama masa kepemimpinannya. Dan secara konstekstual hadis tersebut memiliki hubungan dengan strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam usaha untuk meningkatkan prestasi bagi setiap stakeholder yang ada dalam lingkup embaga yang dipimpinnya. Tugas dan tanggung jawab yang diemban Kepala Madrasah dalam mengelola madrasah yaitu meningkatkan mutu pendidikan.

Perlu diingat bahwa, walaupun semua faktor yang berpengaruh dalam hasil belajar, telah diperhatikan dan dilaksanakan, tetapi keadaan guru tidak diperhatikan maka guru akan kesulitan dalam proses belajar mengajar. Karena tidak semua guru yang mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, yang dapat menimbulkan kesulitan dalam proses belajar mengajar. Sehingga perlu diberikan pelayanan supervisi sebagai fungsi manajerial yang harus dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di institusi persekolahan.

#### c. Peran dan Fungsi Kepala Madrasah

Dalam melaksanakan tugas, Kepala Madrasah memiliki peran dan fungsi, seperti yang dikemukakan oleh E. Mulyasa ada enam fungsi Kepala Madrasah antara lain:

a) Kepala Madrasah sebagai pendidik, berusaha untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di madrasahnyanya, mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga madrasah, melaksanakan pembelajaran yang menarik, mengadakan akselerasi bagi peserta didik yang cerdas diatas rata-rata.

b) Kepala Madrasah sebagai administrator, mampu mengelola kurikulum, peserta didik, personalia, sarana prasarana, kearsipan, dan keuangan.

c) Kepala Madrasah sebagai supervisor, mampu menjalin hubungan konsultatif dan kolegial yang dilakukan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan yang merupakan bantuan profesional.

d) Kepala Madrasah sebagai *leader*, mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, membuat komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.

e) Kepala Madrasah sebagai *innovator*, memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif.

f) Kepala Madrasah sebagai motivator, mampu menciptakan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, memberikan penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar lewat pengembangan pusat sumber belajar.<sup>22</sup>

Kepala Madrasah hendaknya mampu menciptakan suasana yang baik dalam organisasi yang dipimpinnya agar semua komponen yang ada dapat

---

<sup>22</sup> E.Mulyasa, *Menjadi Guru yang Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2013) h. 45.



memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan sekolah. Kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik menurut Muhaimin adalah: “Kepemimpinan yang tercipta melalui perpaduan bakat dan pengalaman meskipun berada pada situasi dan kondisi yang selalu mengalami perubahan, akan tetap kokoh sehingga kepemimpinan tersebut berbeda dengan lainnya”<sup>23</sup>

Ngalm Purwanto dalam bukunya menyarankan ada dua jenis fungsi supervisi yang penting untuk dilakukan yakni:

- 1) Inservice training

Pendidikan dalam jabatan merupakan bagian yang integral dari program supervisi yang harus diselenggarakan oleh madrasah-madrasah setempat untuk memenuhi kebutuhan sendiri dan memecahkan atau menyelesaikan persoalan – persoalan sehari hari yang harus di selesaikan pada saat itu juga.

- 2) Upgrading (penataran)

Upgrading atau penataran sebenarnya tidak jauh beda dengan inservice training. Upgrading adalah usaha kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru guru atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahlian bertambah luas dan mendalam.

## **2. Peningkatan Kinerja Guru**

- a. Pengertian Kinerja Guru

---

<sup>23</sup> Muhaimin,dkk, “ *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah*”, (Jakarta; Kencana, 2009), h. 259.

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>24</sup>

Sedangkan ada juga diantara para ahli yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, atau fungsi kejelasan waktu yang terwujud.<sup>25</sup> Berdasarkan beberapa penjelasan diatas tentang kinerja guru, maka disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi/tingkat tertinggi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni:

---

<sup>24</sup> Sulistyorini, *Hubungan antara keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta; Media ilmu, 2001), h. 62.

<sup>25</sup> Djamah,S, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*,(Cet.IV.Surabaya; Usaha nasional, 2004), h. 61

keterampilan, upaya, sifat, keadaan, dan keadaan eksternal. Keterampilan merupakan modal terpenting yang harus dibawa seseorang ketempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan - kecakapan antara pribadi serta kecakapan tehnik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperhatikan karyawan untuk menyelesaikannya. Sedangkan kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya. Artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Secara garis besar guru memiliki tanggungjawab antara lain: 1) guru sebagai pengajar. 2) guru sebagai pembimbing. 3) Guru sebagai administrator kelas.<sup>26</sup>

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut dinas pendidikan, terdiri dari:

1) Perencanaan pembelajaran meliputi: a) perumusan tujuan pembelajaran, b) pemilihan materi ajar, c) pemilihan sumber media pembelajaran d) kejelasan skenario pembelajaran, e) kesesuaian tehnik pembelajaran, Kelengkapan instrument pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.

2) Strategi pembelajaran meliputi: a) kejelasan rumusan tujuan pembelajaran, b) kesesuaian dengan kompetensi dasar c) kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran d) kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik e) keruntutan dan sistematika materi ajar, f) kesesuaian media atau alat pembelajaran

---

<sup>26</sup> Danim S, "*Inovasi Pendidikan*", (Bandung; Pustakasetia, 2000), h. 122.

dengan tujuan pembelajaran, g) kesesuaian media atau alat pembelajaran dengan materi pembelajaran.

3) Evaluasi pembelajaran meliputi: a) kesesuaian antar teknik penilaian dengan teknik pembelajaran, b) Kejelasan prosedur penilaian, c) kelengkapan instrument penilaian, d) mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua, e) Refleksi pengajaran, f) Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran.

4) Lingkungan belajar meliputi: a) menciptakan budaya belajar b) mengelola kelas secara efektif.

5) Pengembangan profesional meliputi: a) peningkatan profesi, b) bekerja sama dengan rekan sejawat. c) mengembangkan profesionalisme secara berkelanjutan.

6) Komunikasi meliputi: a) komunikasi secara jelas kepada siswa b) komunikasi secara jelas kepada orang tua siswa c) komunikasi secara jelas kepada seluruh stakeholder .<sup>27</sup>

Dari beberapa indikator tentang kriteria kinerja yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Keilmuan yang mendasari profesi yang ditekuni yang diperoleh melalui Pendidikan dan latihan khusus

2) Keahlian (skill) yang meliputi keterampilan dalam mengaplikasikan teori keilmuan yang menjadi dasar sebuah profesi.

---

<sup>27</sup> Rusman, "Model- model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru", (Jakarta; Rajawali Pers Raja grafindoPersada, 2013), h. 75.

3) Adanya kode etik profesi yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya.

4) Pengakuan masyarakat terhadap hasil dari suatu kinerja yang menguntungkan obyek profesi.

5) Adanya organisasi yang dijadikan ajang pengembangan dan pelaksanaan pelayanan profesinya secara maksimal.

6) Kepribadian yang mencakup bagaimana perilaku dan sifat pelaksanaan kinerja harus menunjang keberhasilan profesi yang diembannya.<sup>28</sup>

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat dilihat bahwa guru merupakan bagian terpenting dari sebuah proses belajar mengajar yang dalam pelaksanaannya menuntut adanya kinerja yang baik didalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

#### c. Faktor -faktor yang memengaruhi Kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan. Guru dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, yang merupakan pencerminan pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Kepribadian dan Dedikasi

---

<sup>28</sup> Kementerian Pendidikan Nasional, *Penilaian Kinerja Guru*,(Jakarta; Direktorat Tenaga Pendidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2013), h. 139.

Setiap guru memiliki pribadi dan ciri masing-masing, sebagai pembeda dengan guru yang lainya. Kepribadian adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Dapat dikatakan bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat dan diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, masalah, baik yang ringan maupun yang berat.<sup>29</sup>

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur fisik dan psikis. Artinya keseluruhan sikap dan perbuatan seseorang yang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, atau dengan kata lain, baik tidaknya citra seseorang tergantung dari kepribadiannya. Djamarah, SB mengatakan bahwa faktor terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya.<sup>30</sup> Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah guru tersebut menjadi pendidik atau pembina yang baik bagi anak didiknya, atau menjadi perusak masa depan anak didik, terutama untuk anak didik yang masih kecil dan mereka mengalami guncangan jiwa. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

a) Pengembangan profesi

Profesi guru kian hari kian menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Profesi adalah kegiatan yang menunjuk pada suatu

---

<sup>29</sup> Djamarah, SB, Op. Cet;h. 101.

pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggungjawab dan kesetiaan terhadap profesi.<sup>31</sup> Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan kepentingan individu, kelompok atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma yang ada didalamnya. Orang yang melakukan pekerjaan atau profesi haruslah orang yang (profesional) dalam bidangnya. Atau orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi, serta dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya sesuai dengan profesinya.

b) Kemampuan mengajar

Untuk melaksanakan tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru menurut peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005 Tentang standar Nasional Pendidikan. Dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yakni: 1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) Kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.<sup>32</sup>

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan seorang guru dalam mengelola pembelajaran. Kemampuan disini bukanlah apa yang harus dipelajari tapi guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan yang positif untuk membawa mereka kedalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan

---

<sup>31</sup> Saefudin Said, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung; Alfabeta, 2009), h.3.

<sup>32</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan*, ( Cet.III; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 30.

kompetensiya. Guru harus mampu menafsirkan serta mengembangkan isi kurikulum sesuai dengan yang digunakan walau peserta didik memiliki latar belakang ekonomi, sosial dan budaya yang berbeda beda.

#### d. Peran dan Tugas Guru

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Maka dapat ditetapkan peran dan tugas guru antara lain sebagai berikut:

##### 1) Peran guru dalam proses belajar mengajar

###### a) Guru sebagai demonstrator

Dalam perannya sebagai demonstrator, guru senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan. Guru senantiasa mengembangkan atau meningkatkan pengetahuan karena hal ini sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

###### b) Guru sebagai pengelola kelas

Guru dalam berperan sebagai pengelola kelas hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar. Lingkungan diatur dan diawasi agar kegiatan belajar terarah kepada tujuan pendidikan. Pengawasan terhadap lingkungan belajar turut menentukan sejauh mana lingkungan tersebut menjadi lingkungan belajar yang baik. Tujuan umum pengelolaan kelas adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai hasil yang baik.

###### c) Guru sebagai mediator dan fasilitator



Guru sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan. Media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk mengefektifkan proses belajar mengajar. Media pendidikan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

d) Guru sebagai evaluator

Dalam proses belajar mengajar, guru hendaknya berperan sebagai evaluator yang baik. Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau belum, serta materi yang diajarkan sudah tepat. Untuk mengetahui semua ini dilakukan melalui evaluasi dan penilaian. Guru, dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar siswa, hendaknya terus menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh siswa dari waktu ke waktu. Informasi yang didapatkan dari evaluasi merupakan umpan balik (feedback) terhadap proses belajar mengajar. Umpan balik tersebut dijadikan tolak ukur untuk memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar secara terus menerus untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Peran guru dalam administrasi

Guru dalam perannya sebagai administrator meliputi:

a) Pengambilan inisiatif, pengarahan dan penelitian kegiatan-kegiatan pendidikan. Hal ini berarti guru turut serta memikirkan kegiatan pendidikan yang direncanakan serta penilaiannya.

b) Guru sebagai wakil masyarakat, dalam hal ini guru senantiasa mencerminkan suasana dan kemauan masyarakat dalam arti yang baik.

c) Guru sebagai orang yang ahli dalam mata pelajaran, harus bertanggungjawab untuk mewariskan kebudayaan kepada generasi muda berupa pengetahuan.

d) Guru sebagai penegak disiplin, harus menjaga agar kedisiplinan tetap terjaga.

e) Guru sebagai pelaksana administrasi Pendidikan, selain sebagai tenaga pengajar guru juga bertanggungjawab atas kelancaran proses pendidikan, juga mampu melaksanakan kegiatan administrasi.

f) Guru sebagai pemimpin generasi muda, masa depan generasi muda terletak ditangan para guru. Guru mempersiapkan generasi muda untuk menjadi masyarakat yang dewasa.

g) Guru sebagai penerjemah masyarakat, artinya guru berperan menyampaikan segala perkembangan kemajuan dunia sekitar kepada masyarakat khususnya masalah pendidikan.

### 3) Peran guru secara pribadi

Dilihat dari dirinya sendiri, guru berperan dalam:

a) Guru sebagai petugas sosial, artinya guru harus mampu untuk membantu dalam kepentingan masyarakat. Guru senantiasa menjadi petugas yang dapat dipercaya dalam setiap kegiatan dalam masyarakat.

b) Guru sebagai pelajar dan ilmuwan, senantiasa terus menerus belajar demi untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan.

c) Guru sebagai orang tua yakni mewakili orangtua siswa di sekolah mengikuti perkembangan anak di sekolah. Jadi, sekolah merupakan rumah kedua

bagi siswa dan gurulah yang menjadi orang tua mereka selama dalam proses pendidikan.

d) Guru sebagai pencari teladan, yakni guru senantiasa menjadi teladan untuk siswa dan masyarakat. Guru menjadi ukuran norma-norma tingkah laku.

e) Guru sebagai pencari keamanan, dimana guru senantiasa mencari rasa aman bagi siswa. Guru sebagai pelindung bagi siswa dalam proses Pendidikan.

#### 4) Peran guru sebagai psikologis

Secara psikologis guru dipandang sebagai berikut:

a) Guru sebagai ahli psikologis pendidikan, yakni guru melaksanakan tugasnya atas dasar prinsip-prinsip psikologi.

b) Guru sebagai seniman dalam hubungan antar manusia, yakni mampu membuat hubungan antar manusia untuk tujuan tertentu dengan tehnik tertentu, khususnya dalam proses pendidikan.

c) Guru sebagai pembentuk kelompok sebagai jalan atau alat dalam pendidikan.

d) Guru sebagai katalitik agen, yakni mampu memengaruhi untuk menciptakan pembaharuan, disamping juga sebagai inovator.

e) Guru sebagai petugas kesehatan mental, yakni bertanggungjawab terhadap pembinaan kesehatan mental siswa.<sup>33</sup> Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan beberapa peran guru diatas apabila dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab, serta komitmen yg kuat, maka apa yang menjadi tujuan dari sebuah lembaga

---

<sup>33</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. IX: Bandung; Remaja Rosda karya,1995), h. 9 -13

pendidikan akan tercapai. Sekolah tersebut akan mengalami kemajuan dengan adanya keprofesionalan guru dalam mendidik anak/peserta didik.

### **c) Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru**

Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang matang dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, memiliki pilihan keputusan tentang cara yang baik untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan sebuah organisasi khususnya Kepala Madrasah disebut institusi pendidikan harus memperhatikan kebutuhan madrasah dan sumber daya manusianya. Selain itu Kepala Madrasah juga harus mampu mengembangkan sikap profesionalitas guru agar memiliki inisiatif dan cara sendiri dalam mengembangkan potensi dirinya dalam melaksanakan tugas tanpa instruksi terlebih dahulu dari Kepala Madrasah. Untuk pengembangan sumber daya manusia Kepala Madrasah juga dituntut mampu melakukan komunikasi dan sekaligus kerjasama dengan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan sumber daya manusia khususnya bidang pendidikan.

Adapun strategi Kepala Madrasah dalam membuat keputusan untuk meningkatkan mutu Pendidikan dalam hal ini pengembangan karir guru, Pendidikan guru, kesejahteraan guru, rekrutmen dan penempatan guru, dilakukan

oleh Kepala Madrasah secara tepat, efektif, dan efisien sehingga misi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.<sup>34</sup>

Mengingat beban yang diemban oleh Kepala Madrasah begitu berat, maka madrasah harus dikelola secara profesional, agar tujuan pendidikan dapat tercapai sesuai dengan harapan dan tujuan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Disamping sebagai pemegang kendali, Kepala Madrasah juga sebagai top manajer yang sangat menentukan maju mundurnya suatu madrasah.

Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru selalu memberi arahan dan bimbingan serta layanan yang baik kepada seluruh personil sekolah, sehingga menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Kepala Madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan madrasah melaksanakan berbagai strategi dalam perencanaan, pelaksanaan serta kebijakan yang dibuatnya, dengan melakukan pembinaan dan penanaman disiplin dengan melakukan pembinaan terhadap kinerja guru. Pembinaan terhadap kinerja guru dilakukan melalui pengawasan (supervisi) terhadap kinerja guru, dan mengadakan evaluasi terhadap hasil kinerja guru.

Berbagai macam tugas dan fungsi Kepala Madrasah yang harus diemban dalam mengembangkan madrasah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel, maka ada beberapa kunci yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin

---

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. X: Bandung; Remaja Rosdakarya, 2007), h. 128-130.

untuk meraih sukses meliputi: visi yang utuh, tanggungjawab, keteladanan, pemberian layanan yang baik, mengembangkan potensi anggotanya, membina rasa persatuan dan kesatuan, fokus pada peserta didik.<sup>35</sup>

Pada uraian diatas dapat dilihat bahwa ada dua strategi utama yang harus diperankan oleh seorang Kepala Madrasah yaitu strategi manajerial dan strategi substansial. Strategi manajerial ada yang bersifat intenal misalnya: Kepala Madrasah harus membina komunikasi dan koordinasi antar personalia yang ada dalam lingkungan sosial madrasah dengan sebaik baiknya, sehingga sumber daya yang tersedia dapat dikelola secara tepat, Kepala Madrasah menempatkan sumber daya manusia secara tepat, sehingga mampu membentuk sinergi kerja yang harmonis antara pimpinan, staf, guru, dan siswa dalam mengemban visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Pimpinan hendaknya memberikan bimbingan dan akomodatif terhadap anggotanya sehingga terbentuk suasana belajar yang kondusif. Pimpinan juga dapat memberikan rasa saling menyayangi dan menghargai, rasa ikhlas pada setiap anggota untuk mengembangkan kreativitas, sehingga program pendidikan dapat dilakukan secara inovatif dan efektif. Strategi manajerial eksternal, dimana Kepala Madrasah berupaya menfokuskan hubungan sekolah dengan faktor pendukung diluar madrasah,yaitu melalui koordinasi dan sinkronisasi program madrasah dengan orang luar, dewan pendidik, komite madrasah, masyarakat dan pemerintah.

---

<sup>35</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, ( Cet.X : Bandung;Rosdakarya, 2007), h. 128-130

Membina hubungan baik dengan masyarakat diluar gedung madrasah adalah penting, karena hubungan baik akan dapat terbangun partisipasi aktif yang akan memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam pengembangan madrasah untuk mencapai tujuan. Kepala Madrasah juga harus menjalin hubungan dengan pemerintah, dalam hal ini Kepala Madrasah harus memiliki *Power Sharing* sebagai jalan untuk menjembatani antara kinerja madrasah dengan pemerintah.

Strategi substansional merupakan strategi pengembangan madrasah yang berbasis pada visi, misi, dan tujuan madrasah yang dijabarkan dalam program pendidikan, dan diaplikasikan dalam bentuk muatan kurikulum, serta kegiatan intra dan ekstra kurikuler peserta didik. Orientasi visi, misi, dan tujuan pembelajaran harus berpedoman pada amanah yang diemban oleh lembaga pendidikan. Tidak hanya kecakapan akademik, melainkan juga berorientasi pada kecakapan hidup yang integratif, memadukan potensi generik dan spesifik, guna menghadapi problem kehidupan. Melalui metode substansial ini, madrasah diharapkan mampu menunjukkan spesifikasi dan keunggulan yang secara khusus dimiliki.

Jadi, setiap komponen pemangku kepentingan pendidikan, dalam hal ini Kepala Madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat, serta dunia kerja dan pemerintah dalam peran masing masing memiliki kepentingan terhadap penyelenggaraan pendidikan dengan tujuan untuk mendapatkan *out put* yang baik.

### **C. Kerangka Teoritis**

Untuk mencapai tujuan pendidikan, perlu mempersiapkan beberapa komponen pendidikan. Salah satunya adalah guru sebagai salah satu komponen yang sangat menentukan dalam merealisasikan keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan tersebut.

Kepala Madrasah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dilingkungan sekolah khususnya guru harus melaksanakan strategi dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada instansi Pendidikan seperti:

1) Melakukan pembinaan terhadap kinerja guru,

Ali Imran dalam bukunya “Pembinaan Guru di Indonesia” mengatakan bahwa pembinaan guru secara terminologi dapat diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan berwujud layanan professional yang dilakukan kepala madrasah, penilik sekolah dan pengawas serta pembinaan layanan untuk meningkatkan proses dan hasil layanan.<sup>36</sup> Ali Imran juga mengelompokkan pembinaan guru yang terdiri dari: a) pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas. b) kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki factor-faktor yang dapat memengaruhi belajar anak didik. c) memperbaiki situasi belajar anak didik.<sup>37</sup>

Kepala Madrasah dalam membina kemampuan guru harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu dalam pembinaan program pengajaran bagi guru. Kepala Madrasah juga harus memahami faktor-

<sup>36</sup> Ali, Imran, “*Pembinaan Guru di Indonesia*”, ( Jakarta; Pustaka Jaya, 1993), h. 9.

<sup>37</sup> Ali, Imran, h. 13.



faktor yang dapat memengaruhi anak didik seperti: faktor motivasi, kematangan hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika Kepala Madrasah memahami faktor - faktor tersebut maka sangat mudah untuk melakukan pembinaan kepada para guru. Kepala Madrasah hendaknya terbuka terhadap guru, tapi tetap menjaga jarak agar guru dapat mengemukakan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan.

### 2) Supervisi terhadap kinerja guru

Untuk mendapatkan mutu Pendidikan yang lebih baik maka dibutuhkan tenaga pendidik yang profesional. Guru sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran, pengembangan potensi dan penguasaan akademik.

Kualitas mengajar guru baik langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kualitas belajar peserta didik. Sehingga diperlukan pembinaan tindak lanjut oleh Kepala Madrasah melalui supervisi.

### 3) Pembinaan disiplin tenaga pendidik

Disiplin adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini kepala madrasah mampu melakukan hal-hal sebagai berikut: a) membantu tenaga kependidikan mengembangkan prilakunya, b) membantu meningkatkan standar perilaku, c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.<sup>38</sup>

Guru yang mengedepankan disiplin kerja sebagai acuan untuk mencapai target dalam proses pembelajaran dan pengajaran akan menjadi guru yang

<sup>38</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. x, Bandung; RemajaRosdakarya, 2007), h.141.

professional dibidangnya. Jika semuanya tercapai maka kualitas pendidik disekolah yang ditopang kinerja yang baik akan segera tercapai. Kepala Madrasah akan menjadi fioneer pelaksanaan dan pengawasan dalam hal disiplin tenaga kependidikan ini

#### 4) Pengawasan dan pengendalian kinerja guru

Pengawasan dan pengendalian merupakan kontrol agar kegiatan Pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.<sup>39</sup> Dalam hal pengawasan dan pengendalian kinerja guru, Kepala Madrasah dapat melakukan pengawasan dengan cara diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran. Adapun prinsip-prinsip yang harus dilakukan Kepala Madrasah dalam melaksanakan kepengawasannya adalah :a) hubungan konsultatif kolegial dan bukan hirarkis, b) dilaksanakan secara demokratis c) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), d) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan.<sup>40</sup>

Jika prinsip prinsip tersebut dilakukan secara baik oleh kepala Madrasah dalam pengendalian dan pengawasan, maka guru merasa tidak terbebani, sebaliknya guru merasa dibantu, diperhatikan dan dihargai atas apa yang telah dikerjakan.

#### 5) Pemberian motivasi

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik masing-masing. Hal ini memerlukan perhatian khusus bagi pemimpinnya, agar mereka dapat melaksanakan

---

<sup>39</sup> E. Mulyasa, *MenjadiKepalaSekolahProfesional*, (Cet. x, Bandung; RemajaRosdakarya, 2007), h.111

<sup>40</sup> E. Mulyasa, h. 143.

tugas dengan memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktifitas kerja perlu adanya motivasi bagi tenaga pendidik.<sup>41</sup> Motivasi yang biasa diberikan misalnya reward, tugas belajar, penugasan, promosi terhadap kinerja guru.

#### 6) Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru. Sehingga setiap tenaga pendidik memiliki peluang untuk meraih penghargaan tersebut. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negative

#### 7) Pemberian persepsi

Persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan kemudian diinterpretasi. Persepsi berlangsung saat seorang menerima stimulus dari dunia luar lalu ditangkap oleh organ bantu dan masuk ke otak. Di otak terjadi terjemahan kemudian terwujud sebagai sebuah pemahaman yang disebut persepsi.<sup>42</sup> Lebih lanjut Widyastuti mengatakan bahwa persepsi adalah suatu proses membuat penilaian (judgement) atau membangun pesan (impression) mengenai beberapa hal yang terdapat dalam lapangan penginderaan seseorang.<sup>43</sup>

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh kepala madrasah serta sangat berpengaruh

---

<sup>41</sup> E. Mulyasa, h. 151.

<sup>42</sup> Sarwono.W. Sarlito, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2012), h. 86.

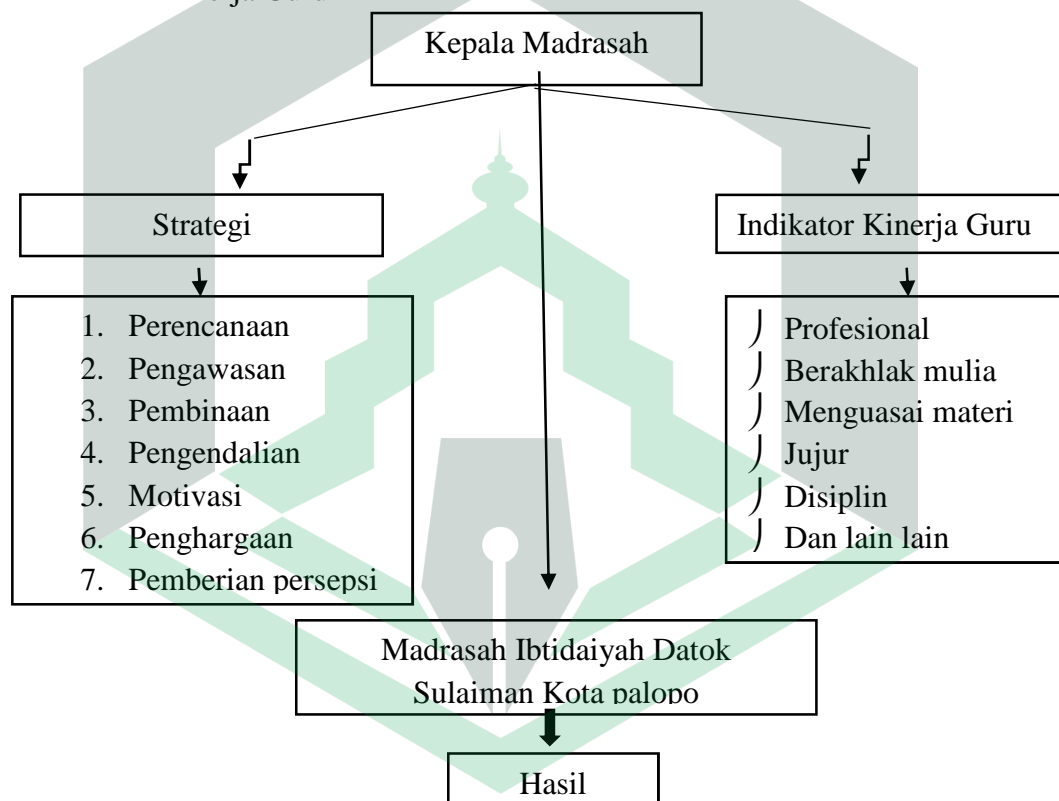
<sup>43</sup> Yeni Widyastuti, *Psikologisosial*, (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2014), h. 34.

terhadap kinerja guru, Dengan adanya komitmen yang diberikan Kepala Madrasah akan memunculkan tenaga pengajar yang berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

#### D. Kerangka Fikir

Strategi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah mempunyai hubungan dengan kinerja guru yang ada pada madrasah.

Tabel 2. 1 Kerangka fikir Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa strategi yang diterapkan oleh Kepala Madrasah sangat berhubungan dengan kinerja guru. Strategi strategi Kepala Madrasah dapat melahirkan peningkatan kinerja guru yang berkualitas, yang didukung oleh salah satu syarat yakni sehat jasmani dan rohani. Kepala Madrasah yang berhasil ditunjang dengan keberadaan guru yang profesional,

berakhlak mulia, menguasai materi, jujur, disiplin, dan lain lain. Dari komponen tersebut diatas dapat menjadikan Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo menghasilkan siswa yang berprestasi dan berakhlak mulia.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

Metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaannya, sehingga dapat memahami objek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai tujuan pemecahan permasalahan.<sup>1</sup> Sedangkan penelitian itu sendiri merupakan rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan, atau sesuatu untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan. Jadi, metode penelitian adalah serangkaian metode yang saling melengkapi yang digunakan dalam melakukan penelitian untuk memperoleh pemecahan terhadap segala permasalahan.<sup>2</sup>

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari penggunaan metode penelitian sebagai pedoman agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik. Sebuah penelitian dapat mencapai hasil yang maksimal, jika seorang peneliti paham dan mengerti betul metode apa yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### ***A. Jenis Pendekatan Penelitian yang digunakan***

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif menuntut ketajaman dan kecermatan dalam mengamati, mencatat suatu proses dan aktifitas yang nampak dalam realitas.

---

<sup>1</sup> Joko Subagyo, *Metode Penelitian*, (Dalam Teori dan Praktek), (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 1.

<sup>2</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1989), h. 4.

Serta menganalisisnya dalam suatu kesatuan yang bermakna. Kesabaran, kejujuran, keuletan, ketekunan dan keluesan peneliti sangat diperlukan dalam pendekatan penelitian kualitatif. Bahasa lisan dan tulisan digunakan untuk mengungkap data dan informasi melalui beberapa tehnik pengumpulan data dari sumber yang berkaitan dengan fokus penelitian. Bagi peneliti, penomena dapat dimengerti dan dipahami dimana fenomena-fenomena tersebut sedang berlangsung. Oleh karena itu observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif merupakan tehnik yang digunakan dalam pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang telah diperoleh melalui wawancara dan observasi disertai dokumentasi. Sedangkan berdasarkan jenisnya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif.

kualitatif data yang dikumpulkan bukan angka-angka, akan tetapi berupa kata-kata atau gambaran. Data yang dimaksud berupa hasil dari wawancara ,catatan, lapangan, dokumen pribadi dan lainnya.<sup>3</sup> Sugiyono mengatakan bahwa metode kualitatif disebut sebagai metode baru karena popularitasnya belumlah lama, metode ini disebut juga metode artistik, karena proses penelitiannya lebih bersifat seni ( kurang terpola).<sup>4</sup>

Penelitian yang bersifat deskriptif umumnya tidak menggunakan hipotesis (non hipotesis) sehingga dalam penelitian ini tidak perlu merumuskan hipotesis berupa kata kata atau gambar. Data yang dimaksud mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, tape recorder, catatan atau memo, atau dokumen resmi lainnya.

---

<sup>3</sup> Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010 ), h. 4.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 7.

## ***B. Lokasi dan Waktu Penelitian***

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dengan judul “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo*”. Kepala Madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan, serta seluruh stakeholder yang ada di madrasah merupakan sumber data yang penting dalam penelitian ini.

### **2. Waktu Penelitian**

Peneliti berminat mengadakan penelitian tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 hingga November 2020 dengan tahap persiapan, pelaksanaan, analisis data dan penyusunan laporan . .

## ***C. Fokus Penelitian***

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada Strategi Kepala Madrasah dalam hal perencanaan, pengawasan pembinaan terhadap kinerja guru, pengendalian, motivasi, penghargaan, dan Pemberian persepsi, dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo yang notabene tenaga pengajarnya mayoritas non PNS , langkah-langkah atau cara yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru, dalam hal ini guru yang



profesional, sebagai pendidik yang berakhlak mulia, menguasai materi, jujur dan disiplin, pada guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

#### **D. Defenisi Istilah**

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan defenisi variabel sebagai berikut:

##### 1. Pengertian Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani *strategia* (*stratos* = militer dan *agic* = memimpin), yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jenderal. Strategi bisa diartikan sebagai suatu rencana untuk pembagian dan penggunaan kekuatan militer dan material pada daerah - daerah tertentu untuk mencapai tujuan tindakan tertentu.<sup>5</sup>

A. Bryne mendefinisikan strategi adalah sebuah pola yang mendasar dari sasaran dan direncanakan, penyebaran sumber daya dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan.<sup>6</sup>

Menurut David strategi adalah rencana yang disatukan, luas dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.<sup>7</sup> Selanjutnya Drucker mengatakan bahwa strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2008), h.3.

<sup>6</sup> Ali Hasan, *marketing Bank Syariah*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010), h.29.

<sup>7</sup> David, *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta : Selemba Empat, 2004), h. 14.

<sup>8</sup> Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), h. 83.

Dapat disimpulkan bahwa strategi adalah serangkaian keputusan atau rencana seorang sebagai sasaran kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, yang dimaksud strategi dalam penulisan ini adalah suatu cara atau kiat-kiat tertentu yang dilakukan oleh Kepala Madrasah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam madrasah yang dipimpinnya..

## 2. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah terdiri dari dua kata yakni kepala dan Madrasah. Kepala dapat berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi. Sedangkan madrasah adalah suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima atau memberikan pelajaran.<sup>9</sup> Sedangkan Prof. Dr. Sudarwan Danim, menyatakan bahwa Kepala Madrasah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Kepala Madrasah.<sup>10</sup>

Seorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu, yang memiliki tugas pokok dan tanggungjawab terhadap kelancaran pelaksanaan dan pengajaran di madrasah.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Wahjosumidjo, Kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan suatu proses belajar mengajar.<sup>12</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah merupakan salah

---

<sup>9</sup> Murniati, *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2009), h.62.

<sup>10</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), h.145.

<sup>11</sup> M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 201.

<sup>12</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajagrafindo persada, 1999), h.61

seorang guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu organisasi pendidikan atau madrasah dimana didalamnya terdapat proses belajar mengajar.

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, Strategi utama merupakan kebijakan penting dari sekolah /madrasah yang harus diambil agar dapat digunakan sebagai patokan dalam membuat program sesuai dengan tujuan dan sasaran visi misi yang telah buat. Regulasi utama dalam penyelenggaraan madrasah adalah UU No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dijelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>13</sup> dan PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.<sup>14</sup> Untuk mendapatkan kepemimpinan yang baik, Kepala Madrasah harus berupaya dalam peningkatan kinerja guru melalui pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Olehnya itu Kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian , sifat-sifat, serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

### 3. Pengertian Kinerja Guru

---

<sup>13</sup> Muwahid Sulhan, *Supervisi Pendidikan*,(Surabaya:Achima Publishing, 2012), h.125.

<sup>14</sup> Sudarwan Danim, *Inovasi Pendidikan*,(Bandung: Pustaka Setia, 2002), h.89.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.<sup>15</sup>

Kinerja guru adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru, meliputi kemampuan merencanakan proses belajar mengajar, melalui pembuatan dan pengadaan perangkat pembelajaran, memiliki kemampuan melaksanakan kegiatan evaluasi belajar mengajar sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebagai pengelola pengajaran, seorang guru harus mampu mengelola seluruh proses kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar sedemikian rupa sehingga setiap anak dapat belajar secara efektif dan efisien.<sup>16</sup> Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu, yang didalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu kegiatan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang terwujud.<sup>17</sup> Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tugas yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

---

<sup>15</sup> Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu, 2001), h.62

<sup>16</sup> Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, ( Jakarta: Rineke Cipta, 1988), Cet.2.h.101.

<sup>17</sup> Syaiful Bahri Djamarah , *Prestasi dan kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, , 2004), Cet: IV h. 61.

Guru merupakan jabatan karir fungsional dan profesional. Untuk jabatan ini diperlukan latar belakang pendidikan khusus keguruan atau latihan dan pengalaman. Guru sebagai anggota masyarakat yang berkompoten (cakap, mampu dan wewenang), yang memperoleh kepercayaan dari anggota masyarakat atau pemerintah untuk melaksanakan tugas, fungsi serta peran dan tanggungjawab guru, baik dalam lembaga pendidikan jalur sekolah maupun lembaga luar sekolah.

Pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesional yang merupakan kemampuan dan kewenangan tertentu. Sebagaimana diketahui bahwa guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pendidikan, karena gurulah yang akan memberikan bimbingan dan dorongan dalam pembentukan pribadi peserta didik sebagaimana yang dikemukakan oleh Abdurrahman sebagai berikut:

- 1) Guru adalah seorang anggota masyarakat yang berkompoten yang memperoleh kepercayaan untuk mengajar atau transfer nilai kepada peserta didik
- 2) Suatu jabatan profesional yang dilaksanakan atas dasar kode etik profesi
- 3) Suatu kedudukan fungsional melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai pengajar, pemimpin, dan orangtua.<sup>18</sup>

Selanjutnya dalam peranannya sebagai direktur belajar, hendaknya guru senantiasa berusaha untuk menimbulkan , memelihara, dan meningkatkan motivasi anak untuk belajar. Hal ini dilakukan untuk mencapai prestasi belajar. Jadi, tinggi rendahnya prestasi belajar juga ditentukan oleh tinggi rendahnya motifasi untuk mencapai prestasi. Dalam hubungan ini guru mempunyai fungsi

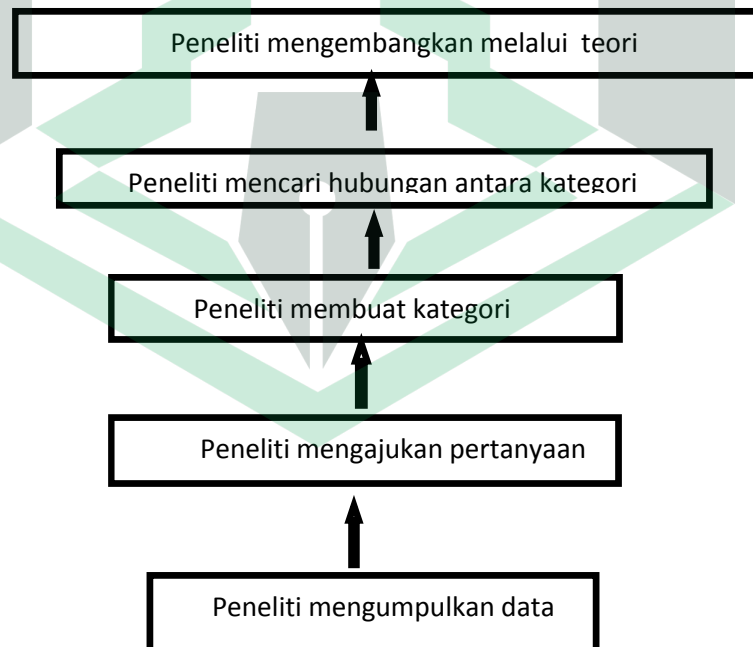
---

<sup>18</sup> Abdurrahman, *Pengelolaan Pengajaran*, (Ujungpandang: Bintang Selatan, 1994), Cet.v. h. 57.

sebagai motivator dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar yakni: (1) membangkitkan motivasi kepada siswa untuk belajar, (2) menjelaskan secara konkrit kepada siswa apa yang dapat dilakukan pada akhir pengajaran, (3) memberikan reward/hadiah terhadap prestasi yang dicapai untuk merangsang dan memotivasi siswa agar dapat lebih meningkatkan prestasi belajarnya, (4) menciptakan kebiasaan belajar yang baik.<sup>19</sup> Guru sebagai tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga profesional yang merupakan faktor penentu mutu Pendidikan.

### E. Desain Penelitian

Tabel 3.1 Desain Penelitian



<sup>19</sup> Slameto, "Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya" (Jakarta: RinekeCipta, 1988), Cet.2.h.101.

Dari desain penelitian diatas dapat diuraikan bahwa untuk mendapatkan hasil dari penenlitian yang diinginkan, maka peneliti terlebih dahulu melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan atau mengajukan pertanyaan pertanyaan kepada subyek penelitian tentang hal hal yang berkaitan dengan apa yang menjadi obyek penelitian. Setelah itu, peneliti membuat kategori serta mencari hubungan antar kategori tersebut, kemudian peneliti mengembangkan teori tersebut.

#### ***F. Data dan Sumber Data***

Setiap penelitian pasti membutuhkan subyek, karena subyek penelitian merupakan sumber data utama yang menjadi fokus penelitian. Subyek penelitian inilah yang akan memberikan informasi yang diperlukan tentang masalah yang hendak diteliti. Penentuan sumber informasi pada penelitian ini berpegang pada empat parameter yaitu: konteks (suasana, keadaan atau latar), prilaku, peristiwa dan proses. Adapun yang menjadi subyek penelitian adalah Kepala Madrasah pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Dan yang menjadi obyek penelitian adalah guru Madrasah Ibtidaiyahh Datok Sulaiman Kota Palopo serta semua *stakeholder* yang berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

#### ***G. Instrumen Penelitian***

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulakn data kualitatif. Instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul. Hubungan antara data dan instrumen penelitian sangat erat. Jika data yang diperoleh tidak akurat, maka keputusan yang diambilpun tidak tepat. Instrumen biasanya dipakai oleh peneliti untuk menanyakan atau mengamati

responden, sehingga diperoleh informasi yang diinginkan. Instrumen penelitian dapat berbentuk kuisioner, wawancara atau daftar isian tergantung pada penelitian yang dilakukan.

Lexi J. Moleong menegaskan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan alat pengumpul data utama. Penegasan ini dapat diterima karena: a) tanpa keterlibatan peneliti, instrumen penelitian kualitatif tidak dapat menjangkau data secara optimal, b) instrumen pendukung seperti perekam, kamera dan lain-lain, tidak dapat menjangkau aspek-aspek nonverbal data penelitian yang dibutuhkan.<sup>20</sup>

Arikunto mengatakan, langkah-langkah penyusunan instrumen, dengan mengadakan identifikasi terhadap variabel yang ada didalam rumusan judul penelitian yakni: a) menjabarkan variabel menjadi suatu bagian variabel, b) mencari indikator dari setiap sub variabel, c) menderetkan deskriptif dari setiap indikator, d) merumuskan setiap deskriptor menjadi butir butir instrumen, e) melengkapi instrumen.<sup>21</sup>

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument harus di “validasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian. Metode penelitian kualitatif selanjutnya terjun kelapangan.

Dalam hal instrument penelitian kualitatif, Lincoln and Guba menyatakan bahwa: “ *the instrument of choice in naturalistic inquiry is the human. We*

---

<sup>20</sup> Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ( Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010 ), h. 15

<sup>21</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis*, ( Jakarta: Reneka Cipta, 1996 ), h. 6.



*shall see that other forms instrumentation may be used in later phases of the inquiry, but the human is the initial and continuing mainstay. But if the human instrument has been used extensively in earlier stages of inquiry. So that an instrument can be constructed that is grounded in the data that the human instrument has produced”<sup>22</sup>*

Instrumen penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah peneliti sendiri menjadi *human instrumen*, dalam arti bahwa penulis berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, nilai kualitas data, analisis data, dan menafsirkan data, serta membuat kesimpulan atas temuan yang ada. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa instrumen antara lain:

#### 1. Pedoman Observasi

Pedoman observasi merupakan aspek yang akan diamati baik melalui pengamatan langsung maupun pengamatan berperan serta sekaitan dengan fokus masalah penelitian. Aspek yang diamati terdiri dari: a) pengamatan lokasi penelitian, b) sarana dan prasarana, c) perilaku kepala Madrasah, guru, peserta didik, dan keadaan yang terjadi disekitar lokasi yang diteliti. d) proses pembelajaran, serta kegiatan ekstra kurikuler.

#### 2. Blanko dan format dokumen

Blanko ini penulis manfaatkan untuk memperoleh data dokumen kegiatan Kepala Madrasah dan guru dalam pembelajaran, profil madrasah, keadaan tenaga pendidik dan kependidikan, serta data yang diperoleh dari tenaga administratif Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman, seperti jumlah tenaga pendidik dan

---

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.306.

kependidikan, pembina kegiatan ekstra kurikuler, pembina kegiatan yang mewakili keterkaitan dengan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

### 3. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara digunakan untuk menemukan data dari informan tentang Strategi dan Langkah-langkah Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru.

#### ***H. Tehnik Pengumpulan Data***

Tehnik atau metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. “Cara” menunjuk pada sesuatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi hanya dapat dipertontonkan penggunaannya.<sup>23</sup>

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan tehnik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.<sup>24</sup> Terdapat dua hal yang memengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian, yang berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan kualitas pengumpulan data. Oleh karena itu, instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitas, belum tentu dapat menghasilkan data

<sup>23</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rinwka Cipta, 2010), h. 100

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. ke-14, h.309.

yang valid dan reliabel, kecuali instrument tersebut dipergunakan secara tepat pada pengumpulan datanya.<sup>25</sup>

Untuk mengumpulkan data yang valid dan obyektif , dalam penelitian ini, penulis menggunakan tehnik pengumpulan data dengan melalui *interview* (wawancara), observasi dan dokumentasi.

#### a.. Observasi

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik lain, yaitu wawancara dan kuissioner. Kalau wawancara dan kussioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tapi pada obyek-obyek lain yang relevan dengan penelitian yang ada di sekitar tempat penelitian. Observasi (pengamatan) menurut Sutrisno Hadi dalam bukunya Sugiyono “ Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan fsikologis. Diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan”.<sup>26</sup>

Dalam observasi ini peneliti tidak terlibat langsung dalam kehidupan dengan orang yang di observasi, dan secara terpisah berkedudukan sebagai pengamat. Melalui metode observasi ini, penulis berharap agar mudah memperoleh data yang diperlukan dengan pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti sebagai pendukung penelitian ini.

---

<sup>25</sup> Sugiyono, h. 193.

<sup>26</sup> Sugiyono, h. 145

Adapun yang menjadi sasaran observasi pada penelitian ini adalah Kepala Madrasah sebagai pemimpin/manajer pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo, kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik, proses kerja semua *stakeholder* dalam lingkungan sekolah yang relevan, keadaan sekolah, serta semua keadaan yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

a. Wawancara (*Interview*)

Chalid Narbuko menyatakan *interview* adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih dengan melalui tatap muka dan mendengarkan secara langsung informasi yang disampaikan.<sup>27</sup> Sementara itu Esterberg mendefenisikan “*Interview a meeting of two persons to exchange information and joint a particular topic.*”<sup>28</sup>

Berdasarkan kutipan diatas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan metode *interview* adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data yang valid secara langsung meminta keterangan dari pihak yang di *interview* . Metode ini merupakan cara yang mudah dan praktis untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bias diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang dianggap mewakili. Dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bisa diperoleh dari pihak pihak tertentu yang dianggap mewakili.

Ada 3 prosedur yang digunakan dalam proses *interview* (wawancara) antara lain:

---

<sup>27</sup> Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Akksara, 2007), h. 72.

<sup>28</sup> Sugiyono, h. 317.

- a) Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin) adalah proses wawancara dimana *interview* tidak sengaja mengarah tanya jawabnya pada pokok persoalan pada fokus penelitian.
- b) Wawancara terpimpin adalah wawancara yang menggunakan panduan dari pokok permasalahan.
- c) Wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi antara wawancara bebas dengan wawancara terpimpin. Jadi, dalam wawancara hanya memuat pokok-pokok masalah yang diteliti selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mungkin situasi pewawancara, apabila menyimpang dari pokok persoalan yang akan dibahas.<sup>29</sup>

Adapun yang menjadi fokus wawancara adalah Kepala Madrasah, guru, siswa, atau semua yang berkompeten yang ada di lingkungan madrasah dilakukan oleh peneliti untuk mengambil atau mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan apa yang peneliti sedang teliti.

#### b. Dokumentasi

Sugiyono mengemukakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, ataupun kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa

---

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h. 85.

gambar, patung, merupakan pelengkap dalam penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>30</sup>

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, foto, prasasti notulen, agenda dan sebagainya. Metode dokumentasi merupakan sumber non manusia. Sumber ini merupakan sumber yang bermamfaat sebab telah tersedia hingga mudah untuk memperolehnya. Sumber ini merupakan sumber yang stabil dan akurat sebagai cerminan situasi atau kondisi yang sebenarnya, sehingga dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.

### ***I. Validitas dan Reliabilitas Data***

#### **1. Validitas Data**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Kalau didalam desain penelitian dirancang untuk meneliti etos kerja tenaga kependidikan , maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat entang etos kerja tenaga kependidikan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 240.

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 364.

Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representatif, instrument penelitian valid dan reliabel, cara mengumpulkan dan analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk masuk ke obyek penelitian baik secara akademik maupun logistiknya.

## 2. Reliabilitas data

Pada penelitian kualitatif, pengertian Reliabilitas merupakan suatu realitas yang bersifat majemuk / ganda, dinamis/selalu berubah, sehingga tidak ada yang konsisten, dan berulang seperti semula. Ada beberapa cara pengujian keabsahan data antara lain:

a. Uji kredibilitas data, atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan : 1) perpanjangan pengamatan, dapat meningkatkan kepercayaan kredibilitas data karena peneliti akan senantiasa kembali kelapangan untuk melengkapi data jika data yang telah diambil belum lengkap. Jadi hubungan peneliti dengan informan semakin akrab, semakin terbuka, dan saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan. Jika telah terbentuk rapport, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran

peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari. 2) meningkatkan ketekunan, berarti melakukan penelitian atau pengamatan secara cermat dan berkesinambungan. Dengan demikian kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Meningkatkan ketekunan juga dapat meningkatkan kredibilitas karena peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu sudah valid atau tidak.

### ***J. Teknik Pengolahan dan Analisa Data***

#### **1. Teknik Pengolahan data**

Teknik pengolahan data dilakukan sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Penelitian akan diolah secara kualitatif karena untuk menjabarkan dan mendeskripsikan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, wawancara kepada Kepala Madrasah, guru, dan peserta didik dan staf, serta dokumentasi yang diperoleh dari Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

Berdasarkan pendekatan ini, maka penulis akan merinci secara khusus tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, yakni:

#### **a. Uji keabsahan data**

Agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.



Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah Teknik pemeriksaan keabsahan data yang yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut. Triangulasi dalam pengujiank readibilitas ada tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a) Triangulasi Sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b) Triangulasi Teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama, tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c) Triangulasi Waktu, juga sering memengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam angka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau Teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen, serta foto-foto maupun gambar dan sejenisnya untuk ditarik suatu kesimpulan.

c. Penarikan Kesimpulan (*Concluting Drawing*)

Penarikan kesimpulan adalah cara yang dilakukan untuk memverifikasi secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Peneliti berusaha untuk menganalisis hal-hal yang timbul dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara.

## 2. Teknik Analisis Data

Dari hasil pengolahan dan analisis data diberi interpretasi terhadap masalah yang akhirnya dijadikan sebagai dasar untuk penarikan kesimpulan. Model analisis yang digunakan mengacu pada model Milles dan Huberman dengan empat langkah yaitu:<sup>32</sup>

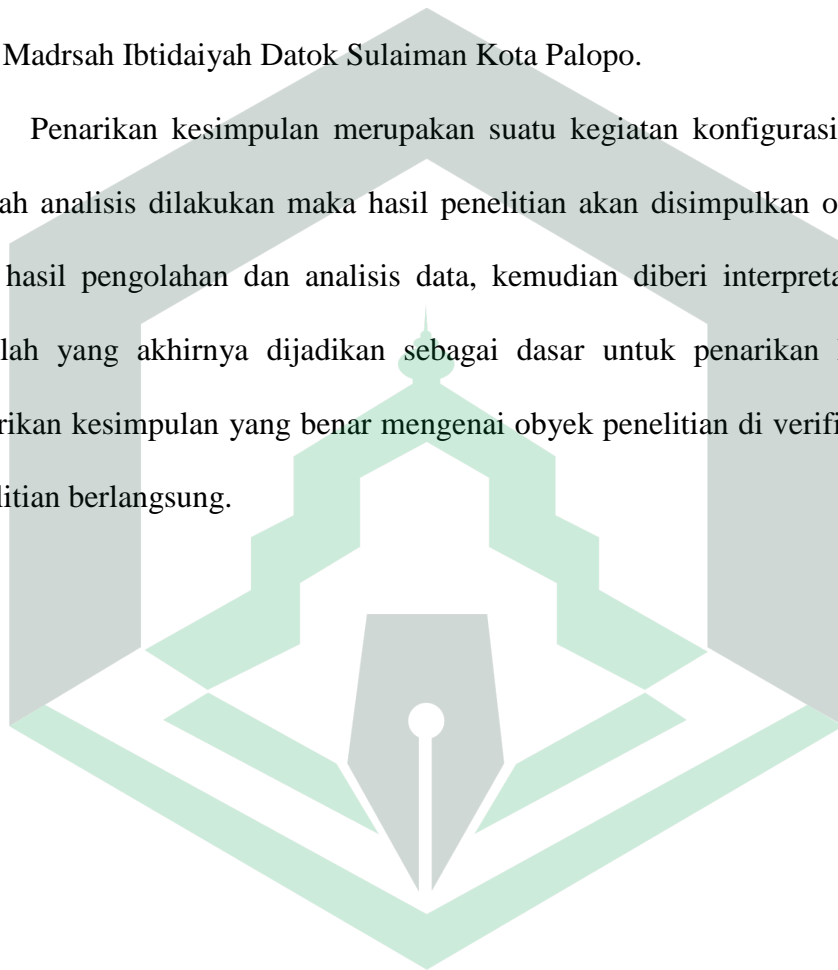
1. Pengumpulan data merupakan usaha yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara melalui informasi wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Pengumpulan data dapat dilakukan sejak pembuatan proposal, saat penelitian hingga laporan hasil penelitian.
2. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta wawasan yang tinggi. Selain itu reduksi data juga merupakan suatu kegiatan pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan sehingga menjadi lebih fokus sesuai dengan obyek penelitian. Reduksi data berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian dengan memfokuskan pada hal-hal yang penting.

---

<sup>32</sup> Matthew B Milles dan Michael A Huberman. "Qualitative Data Analysis", diterjemahkan oleh Rohendi Rohidi judul *Analisis Data Kualitatif*, ( Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), h . 353.

3. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan untuk memudahkan dalam memahami yang terjadi dan merencanakan keja selanjutnya. Penyajian data dalam penelitian ini merupakan gambaran keseluruhan informasi tentang manajemen peningkatan standar mutu pendidikan berbasis madrasah pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

4. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Setelah analisis dilakukan maka hasil penelitian akan disimpulkan oleh peneliti. Dari hasil pengolahan dan analisis data, kemudian diberi interpretasi terhadap masalah yang akhirnya dijadikan sebagai dasar untuk penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan yang benar mengenai obyek penelitian di verifikasi selama penelitian berlangsung.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Hasil Penelitian***

##### **1. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo**

Untuk memberikan suatu pemahaman bagi penulis tentang permasalahan yang sedang diamati, maka cukup representatif apabila dalam pemahaman ini berawal dari suatu penelitian yang hakiki guna menemukan arti sejarah sebagai latar belakang suatu peristiwa tersebut. Seperti juga dalam hal penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, maka penulis merasa perlu untuk mengemukakan historis keberadaan madrasah tersebut.

Jauh sebelum Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman palopo berdiri, terlebih dahulu telah didirikan pesantren modern Datok Sulaiman Palopo bagian putra yang berlokasi di jl Dr Ratulangi kelurahan Bara Kecamatan Wara Utara Kabupaten Tingkat II Luwu, pada saat itu. Seiring dengan perkembangan zaman, serta adanya pemekaran wilayah maka lokasi telah berganti nama menjadi sekarang ini berubah menjadi Kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo, didirikan sejak tanggal 1 Oktober 1981. Pesantren Datok Sulaiman Kota Palopo didirikan atas kerjasama para ulama, tokoh masyarakat dan pemerintah Kabupaten Luwu, serta mendapat dukungan dan partisipasi aktif dari masyarakat sekitarnya. Walau ada kendala kecil yang dihadapi para tokoh pendirinya, bagi mereka itu bukan tantangan tapi merupakan bentuk dinamika kehidupan yang nantinya akan lebih banyak membuat manusia berfikir guna menuju pada proses pencapaian tujuan, sehingga proses keberadaannya dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tokoh dalam proses pendirian Pesantren Datok Sulaiman bapak Drs K.H Ruslin yang menyatakan bahwa dasar utama yang melatar belakangi didirikannya Pesantren Modern Datok Sulaiman, mengingat bahwa peristiwa sejarah yang membuktikan bahwa kabupaten Luwu sebelum wilayah terbagi dikenal sebagai salah satu kabupaten yang paling pertama menerima ajaran Islam yang dibawa oleh seorang ulama besar yang bernama Datok Sulaiman yang dikenal dengan nama Datok pattimang karena beliau wafat dimakamkan di desa Pattimang Kecamatan malangke kab Luwu Utara . Sehingga untuk menjadikan sebagai suatu catatan sejarah pada daerah ini, maka patut didirikan suatu pesantren sebagai momen kebanggaan masyarakat dalam usaha pembinaan syariat Islam. Waktu pelaksanaan juga diawali dengan berbagai hasil musyawarah, serta mendapat sambutan baik dari masyarakat setempat dengan harapan akan dapat membentuk kepribadian serta tingkah laku utama serta akhlak yang baik bagi anak- anak melalui pesantren tersebut.<sup>1</sup>

Pesantren Modern Datok Sulaiman Kota Palopo terbagi dua, yakni pesantren bagian putra yang terletak di balandai dan pesantren bagian putri yang terletak di Jl Angrek Kota Palopo. Penulis tidak membahas terlalu jauh tentang pesantren Datok Sulaiman bagian putri, karena penulis hanya fokus pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman yang berada dalam lingkungan Pesantren bagian putra. Adapun tingkatan madrasah yang terletak di pesantren bagian putra yaitu Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah Satu Atap Datok Sulaiman,

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan Drs.K.H.Ruslin Direktur Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo Bagian Putra pada hari Sabtu 3 Oktober 2020.

SMP Datok Sulaiman, SMA Datok Sulaiman, SMK Datok Sulaiman (berafiliasi dengan SMK 2 Palopo), program Tahfidzul Quran dan TK/TPA.<sup>2</sup>

Seiring dengan perkembangan Zaman, para ulama, tokoh masyarakat tetap berfikir tentang bagaimana cara agar anak-anak sedini mungkin dapat dibentuk menjadi generasi muslim usia dini serta berbakti kepada kedua orangtua bangsa dan negara. Maka mulailah mereka sepakat untuk mendirikan Madrasah Ibtidaiyah. Adapun Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo didirikan pada tahun 1997, yang berlokasi di dalam kampus Pesantren Modern datok Sulaiman palopo bagian putra, terletak di Jl Dr ratulangi kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota palopo, dan mulai menamatkan peserta didik tahun 2003. Sejak berdirinya, Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo telah mengalami beberapa kali pergantian Kepala Madrasah<sup>3</sup>. Untuk lebih jelasnya periode jabatan Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Nama - nama Kepala Madrasah serta masa jabatan

No	Nama Kepala Madrasah	Tahun Menjabat
1	Drs. M. Saleh	Tahun 1997 hingga 2008
2	Drs. M. Aksan	Tahun 2008 hingga 2010
3	Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I	Tahun 2010 Hingga 2015

---

<sup>2</sup> Hidayat, [pmdswikipedia.org/wiki/Pesantren\\_Modern\\_Datok\\_Sulaiman#Sejarah\\_Singkat\\_Pesanteren\\_Modern\\_Datok\\_Sulaiman\\_Palopo](https://pmdswikipedia.org/wiki/Pesantren_Modern_Datok_Sulaiman#Sejarah_Singkat_Pesanteren_Modern_Datok_Sulaiman_Palopo), diunduh 13 November 2020

<sup>3</sup> Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I , Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 oktober 2020 jam 09.30 WIT di Palopo.

4	Sitti Muliana, S.Pd.I	Tahun 2015 hingga 2018
5	Syahrudin, S.Pd	Tahun 2018 hingga 2020
6	Rifal Alwi,S.AN,. M.AN	Pelaksana Tugas mulai Nov 2020

Berdasarkan data yang ada Kepala Madrasah yang pernah bertugas di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo berjumlah 5 orang. Karena Kepala Madrasah sedang sakit, maka pertengahan November bapak Rifal Alwi dipercayakan sebagai pelaksana tugas hingga sekarang. Masing masing pemimpin tentunya mempunyai strategi yang berbeda beda. Namun penulis dalam hal ini tidak menjelaskan secara keseluruhan dari strategi yang digunakan oleh semua Kepala Madrasah tersebut diatas. Penulis membatasi penelitian ini pada strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah periode 2018 hingga sekarang. Karena penulis yakin, walau mereka beda dalam penerapan strategi, tetapi tujuan dari visi dan misi yang mereka ingin capai tetap sama.

## 2. Profil Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo

1) Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo

Alamat (Alamat/Kec./Kab/Kota : Jl. Dr Ratulangi Kec. Bara Kota Palopo

Nomor Pokok Sekolah Nasional : 60724018

Nomor Statistik Sekolah : 112196201001

Nomor Statistik Madrasah : 111273730002

2) Nama Kepala Madrasah : Syahrudin, S.Pd

No. Telp/HP :

- 3) Kategori Madrasah : Swasta/ Akreditasi B
- 4) Tahun didirikan : 1997
- 5) Tahun pertama menamatkan : 2003
  - a) Kepemilikan tanah/bangunan : Milik yayasan
  - b) Luas tanah/ Status : 50.000 m<sup>2</sup>/SHM/HGB/Hak pakai/Akte jual beli/Hibah\*)

Hingga kini madrasah ini memiliki 6 rombel, dan 1 ruang kantor.<sup>4</sup> Untuk lebih jelasnya peruntukan rombel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jumlah Rombel Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo Tahun 2020

No	Kelas	Keadaan siswa		Jumlah	Total
		L	P		
1	I	26	22	48	
2	II	28	20	48	
3	III	22	28	50	
4	IV	26	14	40	
5	V	10	12	22	
6	VI	15	10	25	233

Dari data diatas dapat dilihat bahwa daya minat masyarakat untuk memasukkan anak mereka ke Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman mulai tumbuh. Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman menggunakan kurikulum K-13 seperti yang digunakan oleh sekolah umum yang sederajat. Yang membedakan dengan sekolah umum adalah untuk mata pelajaran agama telah dikembangkan menjadi mata pelajaran akidah akhlak, fiqih, bahasa Arab,dan Quran hadis. Sedangkan di sekolah umum hanya pelajaran agama saja. Jadi dapat dilihat bahwa

<sup>4</sup> Data Dokumen profil Madrasah Ibtidaiyan Datok Sulaiman Kota Palopo, TP 2019/2020



otomatis waktu pembelajaran akan berbeda pula. Artinya pembelajaran agama di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo akan lebih banyak dibanding di madrasah umum. Karena waktu pembelajaran yang lama, maka guru harus memiliki tehnik pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar agar peserta didik tidak bosan dalam proses pembelajaran.

### 3. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman palopo

Visi dan misi merupakan gambaran visual yang dinyatakan dalam bentuk kata. Visi merupakan gambaran kemana suatu organisasi hendak dibawah. Sedangkan misi merupakan pandangan, cita-cita, harapan semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi.

Keberhasilan sebuah visi dan misi yang diemban dapat diwujudkan dalam bentuk riil. Setiap satuan pendidikan mempunyai orientasi yang jelas sebagaimana yang tertuang dalam visi dan misi.

Adapun visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo adalah sebagai berikut:

**Visi :** Unggul dalam prestasi berdasarkan Iman dan Taqwa

**Misi :**

1) Melaksanakan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan dan Islami (PAIKEM) sehingga peserta didik berkembang secara optimal dengan berlandaskan ajaran agama Islam.

2) Menumbuhkembangkan potensi keunggulan peserta didik yang dimilikinya.

3) Membudayakan disiplin dan etos kerja.

4) Membina peserta didik dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik.

5) Membina peserta didik dengan menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris secara sederhana.

6) Mengembangkan secara seimbang dimensi IMTAQ, IPTEK, dan Akhlakul Karimah.

7) Materi pembelajaran dengan panduan al-Qur'an dan al-Hadis.

8) Mencetak peserta didik pemula yang mengamalkan ajaran agama Islam dalam kehidupan sehari-hari.

9) Mencetak Qari dan Qari'ah.<sup>5</sup>

Dari visi diatas tergambar bahwa Kepala Madrasah ,mempunyai visi yang kuat untuk pengembangan madrasah, serta menempatkan Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo sejajar dengan sekolah lainnya yang sederajat, baik yang umum maupun sekolah agama yang ada di Kota Palopo.

Terlihat dari misi diatas, Kepala Madrasah juga memiliki harapan agar semua peserta didik aktif dalam mengikuti proses belajar mengajar, bahkan kegiatan ekstrakurikuler, serta mengikuti semua aturan aturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan madrasah tersebut.

#### 4. Keadaan Guru Bidang Studi dan Staf Pegawai serta Status Kepegawaian di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo

Guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo berjumlah 13 orang. 12 orang perempuan dan 1 orang laki laki. Ada satu orang guru juga berfungsi sebagai staf. Jadi jumlah staf pegawai 2 orang. Satu laki laki dan satu perempuan. Satu orang satpam dan satu orang Cleaning service. Yang berstatus PNS hanya 2 orang dan selebihnya non PNS. Jumlah Dilihat dari

---

<sup>5</sup> Data Dokumen profil Madrasah Ibtidaiyan Datok Sulaiman Kota Palopo, TP 2019/2020

Kualifikasi kependidikan bervariasi, yakni 1 orang yang berpendidikan strata 2 dan 15 orang strata 1, serta masih ada guru yang berlatar belakang bukan keguruan atau masih berlatar belakang pendidikan tingkatan SMA tapi proses akhir perkuliahan.. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Keadaan Status kepegawaian guru dan Staf

No	Nama Guru/Pegawai	Ijazah	Jabatan	Status
1	Syahrudin	S-1 UNCOK	Kepala Mad.	Pensiunan
2	Nurhadiah, S.Ag	S-1 STAIN Palopo	Guru Kelas II B	PNS
3	Bukra, S.Ag	S-1 IAIN Palopo	Guru Quran dan Hadis dan SKI	Honorer
4	Warsida, SE	S-1 UNANDA	Guru Kelas VI	Honorer
5	Musjamadi	SMA	Guru PJOK	Honorer
6	Nur Aeni, S,Ag	S-1 STAIN Palopo	Guru Kelas IV	Honorer
7	Najmah Rihlah S.Ag,	S-1 STAIN Palopo	Guru Akidah dan Akhlak dan Fiqih	Honorer
8	Jumasna, S.Pd	S-1 UNCOK	Guru Kelas IIA	Honorer
9	Nurdiana	S-1 STAIN Palopo	Guru Kelas IB	Honorer
10	Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I	S-2 IAIN Palopo	Guru Kelas V	PNS
11	Sri Wulandari	SMA	Guru Bahasa Arab	Honorer
12	Nur Hija, S,Pd	S-1 STAIN Palopo	Guru Kelas IA	Honorer
13	Yuyun Puspitasri,S.Pd	S-1	Guru Kelas III	Honorer
14	Anis Matang, S.Pd	S-1 STAIN Palopo	Staf / Operator dan guru Bahasa Inggris	Honorer

15	Misbahuddin Amru	SMA	Staf	Honorer
16	Ilyas	SMA	Satpam	Honorer
17	Harlia	MTs BTS	Cleaning Service	Honorer

#### 5. Keadaan Siswa

Pada Tahun ajaran 2020/2021 peserta didik Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman berjumlah 233 orang jadi mengalami peningkatan dibanding dengan tahun ajaran 2019/2020, jumlah peserta didiknya hanya 220 orang

#### 6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang penting dalam lembaga pendidikan. Sebab sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung terhadap kelancaran pelaksanaan dan penyelenggaraan segala aktivitas dilembaga pendidikan. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman terdiri dari Masjid pesantren, Tempat wudhu khusus untuk siswa madrasah, WC, Lapangan sepak bola dalam kampus, ruang kelas tersedia dan semua siswa masuk pagi, halaman luas dan sejuk, ada kantin kejujuran, serta keamanan siswa terjamin. (Data terlampir)

#### 7. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dalam hubungan antara tiap tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan yang diinginkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara

yang satu dengan yang lain, serta bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa dengan siapa, sehingga ada pertanggungjawaban dengan apa yang dikerjakan. Demikian pula dalam setiap lembaga pendidikan termasuk Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo.

Adapun struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo yang dibentuk adalah untuk mengatur kerjasama , termasuk hak dan kewajiban , serta tanggungjawab masing-masing, sehingga tersusun suatu pola kegiatan guna tercapainya tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Adapun struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo terdiri dari Kepala Madrasah (Syahrudin S.Pd) Dewan Komite (Dr Badawi, S.Pd.,M.Pd), Unit Perpustakaan ( Nurhidayah, S.Pd.I), Tata Usaha (Anis Matang, S.Pd), Guru kelas I sampai guru kelas VI serta guru mata pelajaran dan peserta didik yang tidak lepas hubungan dengan masyarakat yang ada disekitar , serta satu orang penjaga/satpam .<sup>6</sup> (Gambar Struktur Organisasi madrasah terlampir)

## ***B. Pembahasan***

Kepala Madrasah merupakan personal sekolah yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan di madrasah. Kepala Madrasah tidak hanya bertanggungjawab terhadap kelancaran jalannya proses pembelajaran saja, tetapi

---

<sup>6</sup> Data Dokumen profil Madrasah Ibtidaiyan Datok Sulaiman Kota Palopo, TP 2019/2020

juga terhadap keadaan lingkungan madrasah dengan kondisi dan situasi serta hubungan dengan masyarakat sekitar.

Inisiatif dan kreatif yang mengarah terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggungjawab Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Karena guru yang secara langsung berinteraksi dengan siswa untuk mendidik dan mengajari mereka. Kepala Madrasah sebagai pemimpin pendidikan berusaha untuk menjalankan tugasnya sebagai Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan memberikan bimbingan secara terus menerus kepada para guru, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik, terarah, baik secara individu maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran, selain itu juga menciptakan suasana belajar mengajar yang lebih baik dan membangkitkan semangat kerja guru. Oleh karena itu kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Data yang akan digali dalam penelitian ini adalah yang berkenaan dengan pelaksanaan Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Data yang akan diperoleh adalah data kualitatif yang memberi gambaran tentang strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Kepala Madrasah sebagai seorang pimpinan di suatu lembaga pendidikan perlu mempunyai strategi tertentu untuk

mengembangkan motivasi pendidikan tenaga kependidikan dilingkungan kerjanya seperti halnya yang dilakukan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Beberapa strategi yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru antara lain:

#### 1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo

Kepala Madrasah sebagai pucuk pimpinan yang ada di madrasah, dalam melaksanakan fungsinya harus memiliki strategi atau kiat-kiat untuk meningkatkan kinerja gurunya. Dalam melakukan wawancara ini, peneliti melibatkan sebagian komponen petugas di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, terkait dengan gambaran Strategi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru menggunakan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Hal ini dipertegas dengan wawancara salah seorang guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo yang menyatakan: Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo memimpin madrasah mulai tahun 2018 hingga kini. Sebelum memimpin di madrasah tersebut, beliau telah menjadi Kepala Madrasah di SDIT kompleks masjid Agung Palopo. Beliaulah yang telah mengorbitkan madrasah tersebut menjadi terkenal hingga saat ini. Setelah pensiun, oleh pengurus yayasan beliau diminta untuk memimpin Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman..<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I , Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020

Hasil observasi penulis, karena kondisi Kepala Madrasah kurang sehat, maka jabatan sementara atau pelaksana tugas dilimpahkan kepada bapak Rifal Alwi pada bulan November 2020 hingga saat ini.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian tentang strategi yang Kepala Madrasah tahun pelajaran 2019/2020. Ada beberapa strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo antara lain :

a. Pengadaan Fasilitas

Pengadaan fasilitas merupakan salah satu bagian yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi termasuk madrasah. Untuk kelancaran proses pembelajaran maka fasilitas perlu dilengkapi sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ada didalam madrasah tersebut. Dalam hal ini Kepala Madrasah selalu berusaha melengkapi fasilitas baik dalam segi sarana maupun prasarana yang diperlukan bagi para guru dan peserta didik sebagai kelengkapan proses pembelajaran. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan serta untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Kepala Madrasah bahwa sarana dan prasarana merupakan sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran, misalnya pengadaan gedung, kelas, media pendidikan, meja, kursi , dan sebagainya.<sup>8</sup> Lebih jauh Kepala Madrasah mengatakan bahwa pengadaan fasilitas serta sarana dan prasarana berupa bangunan, dilakukan dengan adanya koordinasi antara Kepala Madrasah dengan Ketua Yayasan dan komite, yang dilakukan melalui rapat,

---

<sup>8</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara , tanggal 3 Oktober 2020



duduk bersama membicarakan masalah yang ada. Sedangkan untuk pengadaan seperti kursi, meja, buku paket atau alat yang berhubungan dengan proses belajar mengajar diusahakan dengan penggunaan dana yang ada<sup>9</sup>

Hal tersebut diatas juga diperkuat oleh pernyataan ibu Hj Radhiah yang mengatakan bahwa Kepala Madrasah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru adalah membuat jadwal rapat koordinasi setiap bulan untuk mengetahui dan membahas hal-hal yang berkaitan dengan keadaan pembelajaran serta kinerja dari setiap guru. Dalam memimpin rapat beliau sangat tegas dan bijaksana dalam mengambil keputusan.<sup>10</sup>

Sesuai dengan hasil pengamatan penulis, yang dilihat pada hasil laporan bulanan agustus 2020 (terlampir) bahwa fasilitas yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo sudah memadai. Jumlah kelas ada 6 ruang, meja dan kursi sesuai dengan banyaknya peserta didik. Walaupun rombel pada tahun ajaran 2019/2020 ada 7 kelas, dimana kelas I ada dua kelas yakni IA dan IB tapi pembelajaran tetap berjalan sebagaimana mestinya. Guru kelas menyaliasi dengan cara membagi waktu untuk kelas IA masuk jam 07.30 pagi dan kembali jam 10, kemudian kelas IB masuk pada jam 10.00 hingga jam 12 siang. Tapi untuk tahun pembelajaran 2020/2021 disebabkan masa pandemi, maka pembelajaran dilakukan dengan cara daring bagi peserta didik yang memiliki fasilitas untuk daring dan belajar luring bagi peserta didik yang tidak memiliki fasilitas untuk daring. Adapun peserta didik yang belajar luring, dilakukan di sekolah dengan

---

<sup>9</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara , tanggal 3 Oktober 2020

<sup>10</sup> Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I , Guru Kelas V Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020.

tetap mengikuti aturan protokoler pemerintah yakni tetap memakai masker dan menjaga jarak. Jadi guru tetap berada disekolah setiap hari untuk melayani peserta didik yang ikut belajar luring.

Dalam pembelajaran daring ini pemerintah juga turut andil dalam pengadaan fasilitas yakni dengan membagikan kartu data pada setiap peserta didik dengan kuota 100 mb per bulan, dan setiap bulan pulsa akan masuk secara otomatis, kata seorang guru disela - sela bincang dengan penulis.

. Hal ini sesuai dengan pernyataan wali kelas III yang mengatakan, Kepala Madrasah selalu berusaha membenahi semua sarana dan prasarana serta memfasilitasi dengan pemasangan wifi di madrasah yang dipergunakan dalam proses belajar mengajar. Jika ada yang tidak layak pakai maka baiknya disingkirkan saja dan diganti dengan menggunakan anggaran yang ada. Semua dilakukan demi kelancaran proses pembelajaran.<sup>11</sup>

Anis Matang juga mengatakan bahwa pengadaan wifi di madrasah sangat membantu apalagi saat sekarang semua laporan keadaan madrasah mulai dari siswa, guru yang berhubungan dengan simpatika dilakukan dengan online. Dengan adanya wifi dapat membantu pengimputan data dengan maksimal.<sup>12</sup>

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam usaha untuk kelengkapan sarana dan prasarana selalu berkoordinasi dengan pengelola yayasan. Usaha Kepala Madrasah dapat dilihat dengan adanya pemenuhan fasilitas, pengadaan sarana dan prasarana disebabkan adanya peningkatan jumlah

---

<sup>11</sup> Yuyun Puspitasari, S.Pd, Guru Kelas III Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020.

<sup>12</sup> Anis Matang, S.Pd, Staf pegawai Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 3 November 2020.

peserta didik setiap tahunnya. Kepala Madrasah menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum pada kegiatan belajar mengajar di madrasah, tentu saja akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

b. Strategi Pendidikan (*Educative Strategies*)

Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan, guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di madrasah. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo merupakan salah satu sosok pemimpin yang selalu berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas dan kemajuan lembaga yang dipimpinnya. Juga berusaha menggali potensi kecakapan guru untuk dijadikan kepercayaan dalam menagani hal-hal yang sifatnya strategis dan penting. Juga tanggap respon setiap ada informasi baru terutama yang berkaitan dengan materi pelajaran sehingga itu cepat diterima oleh guru yang membutuhkannya.

Sesuai dengan obsevasi penulis, bahwa guru di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo yang mayoritas tenaga honorer, tapi kualitas mereka tidak diragukan karena semua lulusan strata 1 bahkan ada yang strata 2, ada yang SMA tapi dalam proses akhir perkuliahan. Kepala madrasah memberi peluang kepada setiap anggotanya untuk melanjutkan pendidikan kapan saja.

Dari hasil observasi diatas sesuai dengan hasil wawancara dengan seorang guru mata pelajaran Fiqih merangkap guru Akidah akhlak mengatakan bahwa Kepala Madrasah cepat tanggap dengan situasi yang ada terutama tentang hal-hal

yang baru yang berkaitan dengan materi pelajaran. Terbukti pada awal pembelajaran Kepala Madrasah langsung menanyakan tentang materi-materi yang diberikan ke siswa. Misalnya pada mata pelajaran fiqih ada pokok bahasan yang membahas tentang tata cara wudhu. Beliau akan menanyakan metode apa yang digunakan, kalau bisa langsung dipraktikkan. Tidak lupa juga beliau memberikan referensi tentang tata cara wudhu lebih lanjut dikatakan bahwa untuk setiap mata pelajaran diusahakan untuk melengkapi buku paket. Jadi, setiap peserta didik dapat menggunakan buku tersebut.<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan penulis mengenai buku paket itu dibagikan ke setiap peserta didik. Apalagi pada suasana pandemi ini. Setiap anak diberi buku paket untuk dibawa kerumah masing masing. Ada juga orangtua yang langsung mengkopikan buku paket untuk anaknya. Untuk buku yang berjilid seperti buku Tematik, apabila telah selesai materi pada jilid A maka buku tersebut dikembalikan oleh orangtua dan diganti dengan jilid berikutnya. Adapaun buku yang materinya hingga semester 2, buku maka tersebut dikembalikan pada saat kenaikan kelas nanti.

Kepala Madrasah sebelum memilih guru untuk bekerja pada kegiatan kegiatan yang telah disebutkan, terlebih dahulu memahami dan mengidentifikasi kemampuan guru. Mengingat pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo memiliki tenaga pendidik mayoritas guru tidak tetap., maka Kepala Madrasah tidak hanya menganggap guru tetap saja yang mampu untuk bekerja ,tapi guru tidak tetap yang dianggap mampu untuk bekerja akan tetap diberikan

---

<sup>13</sup> Najmah Rihlah,S.Ag, guru mata pelajaran Fiqih dan Akidah akhlak Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

kesempatan untuk bekerja. Hal ini dilakukan sebagai pembelajaran untuk pengembangan diri kedepan nantinya. Sebagaimana pernyataan Kepala Madrasah yakni: Setiap akan diadakan kegiatan atau setiap awal tahun pembelajaran saya selalu mendelegasikan kepada guru yang dianggap mampu untuk bergabung dalam melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu. Semua guru yang dianggap berkompoten dan mampu untuk melaksanakan tugas selain dari tugas mengajar. Saya selalu memberika kesempatan kepada siapa saja tanpa melihat status honor atau guru tetap. Sehingga tidak ada perasaan minder dalam menjalankan tugas.<sup>14</sup> Dalam pemberian tugas lain tersebut Kepala Madrasah tetap mengawasi dan memberi arahan serta mengkomunikasikan jika ada hal-hal yang perlu diselesaikan. Hal yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah juga sejalan dengan yang diungkapkan oleh guru kelas V yang mengatakan bahwa Kepala Madrasah selalu memberikan bimbingan kepada semua guru bahkan terkadang langsung beliau kerjakan sendiri. Misalnya praktek tata cara wudhu, jika guru berhalangan maka beliau mengambil alih dengan segera sehingga tak ada murid yang berkeliaran dan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.<sup>15</sup>

Beberapa hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, dan guru tentang pemahaman kinerja guru sebagai berikut :

Menurut Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo bahwa kinerja guru adalah kemampuan secara maksimal dalam melaksanakan suatu tugas

---

<sup>14</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 3 Oktober 2020.

<sup>15</sup> Dra. Hj. Radhiah, M.Pd.I, Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 oktober 2020

dan tanggungjawabnya dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan, dan mengevaluasi dan mengevaluasi hasil belajar, agar apa yang diharapkan dapat terwujud. Kepala Madrasah juga menyatakan bahwa strategi utama yang dilakukan misalnya membangun komunikasi secara kekeluargaan, memberikan selalu motivasi kepada semua anggota dan jangan lupa seorang pemimpin itu menjadi tauladan bagi semua anggotanya dengan berprinsip “Tutwuri Handayani”<sup>16</sup>

Peneliti mencermati dari keterangan Kepala Madrasah di atas bahwa kemampuan seorang guru dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan selama proses pembelajaran. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotor, sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Semua itu takkan dapat tercapai tanpa adanya dukungan dan bimbingan dari kepala madrasah. Kepala Madrasah senantiasa melakukan komunikasi, motivasi serta memberikan ketauladanan, tidak segan untuk menegur anggotanya jika ada yang bekerja tidak sesuai ketentuan, sehingga semua yang ada dalam lingkungan madrasah menjadi nyaman setiap saat dalam proses pembelajaran.

### c. Strategi Bujukan (*Persuasive Strategies*)

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan selalu didorong oleh motif tertentu baik obyektif maupun subyektif. Motif yang mendorong dalam

---

<sup>16</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 3 Oktober 2020.

melakukan suatu pekerjaan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Dalam suatu organisasi prestasi, semangat kerja serta tujuan yang ingin dicapai dibutuhkan motivasi. Maka tugas seorang pemimpin adalah mengidentifikasi dan menggerakkan sebagai motivator terhadap anggotanya sehingga mereka memiliki semangat serta mencapai prestasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam rangka pelaksanaan pembinaan terhadap kinerja guru, Kepala Madrasah menyatakan bahwa: Setidaknya ada empat macam nilai yang harus diperhatikan yakni: pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik dan pembinaan artistik. Pembinaan moral adalah pembinaan terhadap guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin dan watak, sehingga Kepala Madrasah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar para guru dapat melaksanakan tugasnya secara proporsional dan profesional.

. Pembinaan moral yaitu membina guru terhadap ajaran baik dan buruk terhadap suatu perbuatan. Kepala madrasah dalam pembinaan moral, berusaha memberi nasehat dan menjadi contoh tauladan bagi para anggotanya bahkan masyarakat sekitarnya. Pembinaan fisik merupakan pembinaan terhadap guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan jasmani, kesehatan dan penampilan. Pembinaan artistik yakni memberi pandangan kepada para guru tentang hal-hal yang berkaitan dengan seni dan keindahan. Sehingga Kepala Madrasah berusaha untuk menjadikan lingkungan madrasah menjadi rapi, indah, sejuk dan menyenangkan.

Hal ini juga diungkapkan oleh Kepala Madrasah, bahwa situasi dan hubungan kerja sama dalam suatu lembaga memang sangat penting. Dalam

penerapannya saya berusaha untuk transparan dalam segala hal. Maksudnya setiap guru diberi hak untuk mengemukakan pendapat. Apabila ada masalah maka akan diselesaikan bersama. Berusaha melibatkan guru dalam berbagai kegiatan. Selain itu juga memberikan penjelasan tentang tujuan yang harus dicapai oleh madrasah.<sup>17</sup>

Menurut penulis bahwa Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo memiliki kelebihan dalam hal strategi. Peneliti tidak meragukan kemampuannya. Kepala Madrasah disamping sebagai administrator juga sebagai seorang manajer di madrasah yang dipimpinnya. Masalah keuangan adalah masalah yang paling sensitif. Tapi kalau dipergunakan secara transparan dan sesuai tupoksinya maka semua akan berjalan dengan baik. Kepala Madrasah juga tak lupa mengadakan pemeriksaan pada kelengkapan administrasi seperti perangkat pembelajaran mulai dari prota hingga evaluasi.

#### d. Strategi Paksaan ( Power Strategies )

Strategi paksaan merupakan salah satu strategi yang digunakan dalam pelaksanaan suatu program untuk mencapai tujuan. Adapun strategi paksaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dalam hal ini adalah ketatnya pengawasan Kepala Madrasah kepada seluruh stakeholder yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Strategi paksaan yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dititik beratkan pada kedisiplinan.

Kepala Madrasah selalu berusaha untuk memberikan pengarahan tentang arti dan pentingnya disiplin. Kepala Madrasah selalu menjadi contoh bagi

---

<sup>17</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara, tanggal 3 Oktober 2020



anggotanya. Kepala Madrasah juga selalu berupaya agar guru mengalami peningkatan kinerja dengan melakukan pembinaan terhadap para guru yang merupakan bagian integral yang juga merupakan sumber daya yang mempunyai peranan strategis dalam kehidupan suatu madrasah.

Menurut Kepala Madrasah bahwa strategi lain yang dilakukan adalah pembinaan kedisiplinan. Artinya untuk melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, maka segenap tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki sifat disiplin yang tinggi dalam segala bidang, terutama disiplin pada penggunaan waktu. Beliau menyatakan bahwa beliau telah hadir dimadrasah jam 06.30 dengan berkeliling melihat kebersihan disekeliling madrasah, serta kesiapan seluruh anggotanya dalam penerimaan proses pembelajaran. Langkah selanjutnya adalah melakukan pembinaan yang berkaitan dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh guru.<sup>18</sup>

Masalah kedisiplinan penggunaan waktu, penulis dapat melihat ketika penulis mengantar anak ke madrasah tersebut, yakni pada salah seorang gurunya yaitu ibu Yuyun Puspitasari guru kelas III. Beliau mengatakan bahwa telah hadir di madrasah pada jam 06.30 pagi dengan terjun langsung membersihkan kelas dan sekitarnya, menyiapkan bahan pembelajaran. Sebelum masuk kelas, setiap peserta didik berbaris rapi diluar kelas, mereka masuk satu persatu dengan terlebih

---

<sup>18</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara , tanggal 3 Oktober 2020

bersalaman, semua dilakukan karena merasa malu dan segan jika ditegur oleh Kepala Madrasah jika penggunaan waktu tidak sesuai.<sup>19</sup>

Dalam melakukan strategi menurut ibu Bukra, S.Ag, bahwa Kepala Madrasah melakukan pembinaan kedisiplinan, beliau selalu menjadi teladan bagi guru dan peserta didik, beliau memberi peluang kepada anggotanya untuk selalu menambah wawasan dengan melalui pembinaan pelatihan, seminar, melalui kerjasama dengan lembaga yang berkompeten serta memberi kesempatan kepada guru untuk lanjut belajar pada jenjang yang lebih tinggi.<sup>20</sup>

Kedisiplinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman sangat dipahami oleh seluruh anggotanya. Menurut Warsida, jika ada guru yang terlambat maka beliau akan memanggil dan menanyakan alasan keterlambatan guru tersebut kemudian memberi saran dan masukan, serta memberi motivasi dengan cara terlebih dahulu memberi contoh dengan terapan disiplin tersebut.<sup>21</sup>

Masalah kedisiplinan penggunaan waktu belajar dimasa pandemi covid - 19 tetap dilakukan oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Hal ini dapat penulis lihat dari gigihnya seorang guru pada awal masa pandemi untuk mencerdaskan anak bangsa dengan cara mengunjungi para peserta didik

---

<sup>19</sup> Yuyun Puspitasari, S.Pd, Guru Kelas III Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

<sup>20</sup> Bukra, S.Ag, Guru Quran Hadis dan SKI, Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

<sup>21</sup> Warsida, SE, Guru Kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020

kerumahnya masing masing untuk memberi dan mengambil tugas para peserta didik. Penulis kagum dengan kegigihan beliau.

Berdasarkan dari observasi diatas, peneliti juga melakukan wawancara dengan seorang guru kelas III yang mengatakan bahwa salah satu strategi yang biasa dilakukan Kepala Madrasah adalah dengan menerapkan sistem keterbukaan dan demokrasi, beliau tegas dalam memimpin, serta selalu memberdayakan anggotanya, sehingga disenangi. Dengan demikian proses pembelajaran selalu berlangsung sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kepala madrasah dalam mengambil keputusan selalu melalui musyawarah dengan meminta pendapat dari para anggotanya serta selalu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan anggotanya.

Berkaitan dengan tanggungjawab, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo juga menekankan kepada guru untuk memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, memiliki kebijakan dalam kegiatan kerja serta menangani masalah dan membuat keputusan.. Berdasarkan pengamatan peneliti, Kepala Madrasah memberikan kepercayaan kepada guru yang dianggap mampu dan mau bekerja seperti bekerja pada kepanitiaan semester, kepanitiaan ujian akhir, kepanitiaan PSB serta kepanitiaan pada peringatan hari besar Agama dll. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo adalah orang yang tegas dalam memimpin, bijak dalam menyelesaikan masalah dan legowo dalam menerima masukan dari para anggotanya serta menyelesaikan masalah melalui musyawarah dan mufakat, beliau tidak segan-segan untuk terjun langsung dalam menangani keadaan yang

terjadi didalam madrasah. Mengajar peserta didik sedini mungkin untuk bersifat sopan, disiplin dan bertanggungjawab, untuk mencetak peserta didik yang berakhlakul karimah, sehingga beliau disegani dan disenangi oleh para anggotanya.

## 2. Langkah-langkah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala Madrasah dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulauman Kota Pakopo juga melakukan langkah-langkah yang menjadi pertimbangan, demi mendorong kreatifitas dan peningkatan kinerja para guru dalam proses pembelajaran. Dari hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dikatakan bahwa ada beberapa langkah yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja para guru antara lain:

### a. Peningkatan Kedisiplinan .

Peningkatan kedisiplinan sebagai salah satu strategi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah tersebut diatas bertujuan untuk peningkatan kinerja seluruh stakeholder yang ada dalam madrasah bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi tersebut seiring dengan beberapa langkah yang sangat penting senantiasa diupayakan adalah peningkatan kedisiplinan. Masalah kedisiplinan kadang dianggap remeh. Sesungguhnya kedisiplinan sangat menentukan keberhasilan dalam suatu lembaga, termasuk dilingkungan madrasah. Adapun cara yang dilakukan seperti taat pada semua aturan yang telah ditetapkan bersama dalam madrasah, tepat waktu berpakaian sesuai aturan madrasah,serta melapor bagi tenaga pendidik yang berhalangan agar dapat diantisipasi cepat dan

siswa dapat mengerjakan tugas yang diberikan sehingga tidak ada yang berkeliaran pada jam pembelajaran.

b. Memberikan motivasi kepada pendidik dalam mengembangkan kreativitas pada proses pembelajaran

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam memberikan motivasi kepada setiap guru dengan cara menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis dengan para guru, terutama dalam setiap kegiatan madrasah. Kepala Madrasah memberikan hak kepada guru untuk mengemukakan pendapat demi pengembangan madrasah. Kepala Madrasah berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diperlukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Serta tak lupa memberikan penghargaan kepada dedikasi guru walau hanya dengan ucapan terima kasih.

Memberikan semangat pada pendidik agar tetap mengembangkan kreatifitas dalam pembelajaran, merupakan hal yang tak dilupakan oleh Kepala Madrasah dalam melakukan fungsinya sebagai motivator bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Banyak faktor yang biasa dapat memengaruhi kinerja pendidik diantaranya problem individual, problem keluarga, dan problem yang timbul dilingkungan kelas. Maka dalam hal ini Kepala Madrasah berusaha memberi motivasi kepada para tenaga pendidik dan kependidikan agar tidak pesimis dalam bekerja.

Hal-hal tersebut dilakukan Kepala Madrasah agar para guru dalam melaksanakan pembelajaran dalam suasana yang menyenangkan. Tak lupa pula Kepala Madrasah selalu mengarahkan para guru untuk dapat membuat dan

menggunakan media yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran untuk membuat para siswa tidak merasa bosan dalam kelas.

c. Menciptakan suasana dan kondisi yang kondusif dalam lingkungan madrasah

Keinginan untuk senantiasa menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan madrasah agar dapat menghasilkan proses pembelajaran yang aman, dan merupakan harapan besar bagi Kepala Madrasah. Ketika dijumpai diruang kerjanya, Kepala Madrasah senantiasa ramah menuturkan bahwa langkah utama yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik adalah salah satunya adalah menciptakan suasana yang aman dan kondusif dilingkungan kerja. Hal yang dilakukan seperti menjalin dan menjaga silaturahmi dengan semua stakeholder yang ada. Melakukan penataan kebersihan dan keindahan dilingkungan sekolah, merenovasi atau memperbaiki gedung yang rusak, mengecat ruang belajar untuk mendapatkan suasana yang baru, serta senantiasa menghimbau untuk bersama menjaga keamanan dilingkungan madrasah.

d. Membangun hubungan yang kerjasama yang harmonis (hubungan yang baik)

Langkah selanjutnya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru membangun hubungan kerjasama yang baik dan harmonis antara pimpinan dan bawahannya (anggotanya). Dalam hal ini kepala madrasah dengan pendidik dan kependidikan. Cara yang dilakukan adalah menghargai perbedaan. Membudayakan atau membiasakan saling mengormati musyawarah dalam mufakat, serta mengutamakan kepentingan bersama ketimbang kepentingan individu.

e. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada pendidik yang berkinerja baik.

Setiap orang yang berkinerja baik dan bersungguh sungguh menjalankan tugas, sangat tepat diberi penghargaan. Bukan karena mereka butuh dihargai, tetapi penghargaan yang mereka terima dapat dijadikan sebagai motivator agar mereka lebih giat lagi dalam bekerja, serta dapat menjadi contoh bagi guru lain yang belum dapat penghargaan.

Diketahui bahwa pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo para tenaga pendidiknya mayoritas tenaga honorer yang telah dijelaskan diatas bahwa diantara 15 orang tenaga guru hanya 2 oarang PNS. Walaiu demikian, Kepala Madrasah tidak membeda bedakan dalam memberlakukan aturan. Kepala Madrasah tidak segan segan memberi sanksi kepada tenaga pendidik yang malas , dengan cara memberi teguran bahkan memberhentikan jika pelanggaran parah yang dilakukan oleh tenaga honorer dan mencari tenaga pengganti kemudian memberi ucapan terima kasih pada yang diberhentikan. Adapun guru tetap yang 2 orang , mereka tetap mengikuti aturan dan berusaha menjadi panutan bagi rekan kerja mereka. Jika mereka melanggar maka sanksinya adalah penurunan nilai SKP yang berpengaruh pada proses kenaikan pangkat Jadi, penghargaan yang sesuai dan tanggungjawab yang diberikan sangat baik karena dapat menumbuhkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan.

f. Memberikan jaminan kesejahteraan bagi pendidik

Setiap orang bekerja pasti mengharapkan upah. Walaupun mungkin tidak sesuai dengan hasil kerja. Jaminan kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Menurut kepala madrasah bahwa dana yang

dikeluarkan untuk memberikan upah kepada setiap guru adalah selain dari dana BOS juga hasil dari kerjasama orang tua siswa yang setiap bulannya memberikan infaq sesuai dengan kemampuan mereka. Salah satu guru mengatakan bahwa kami tidak pernah mempekasakan tentang upah yang didapatkan. Namun demikina kami tetap ikhlas bekerja untuk mencerdaskan peserta didik tanpa melihat seberapa banyak upah atau gaji yang kami terima. Masalah upah adalah masalah yang kedua, bagi kami yang utama adalah bagaimana kami bertanggungjawab melaksanakan tugas serta berusaha mencapai apa yang telah menjadi tujuan madrasah, sesuai dengan visi misi yang ada di madrasah ini.<sup>22</sup>

g. Melakukan evaluasi pada setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan.

Kepala Madrasah melakukan evaluasi kepada setiap tenaga pendidik. Hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil kinerja guru dalam pembelajaran. Kegiatan evaluasi dilakukan setiap persemester, untuk mengetahui apakah pembelajaran yang dilakukan ada peningkatan atau masih seperti yang lalu. Jika kinerja guru kurang maksimal maka harus ada langkah yang dilakukan sebagai solusi

Demikian urian tentang analisis langkah langkah yang dilakukan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan kinerja guru dan diharapkan agar para tenaga pendidik terus memperbaiki kinerjanya yang dimulai dari menanamkan sifat disiplin dalam diri serta bersungguh sungguh dalam menjalankan tugas. Beberapa langkah yang dilakukan oleh Kepala

---

<sup>22</sup> Nur Aeni, S.Ag, Guru Mata Pelajaran Fiqih Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020



Madrasah diatas merupakan sebuah strategi yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan setiap pagi jam 06.30 Kepala Madrasah telah hadir disekolah. Jam 07.00 memberikan pengarahan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan selalu mengingatkan tentang ketertiban madrasah, kedisiplinan, kebersihan lingkungan madrasah, kelancaran pembelajaran, serta keaktifan siswa dalam mengikuti pembelajaran.

Ada yang paling berkesan pada peneliti yakni cara Kepala Madrasah dalam melakukan pemantauan kepada seluruh stake holder yang ada dalam lingkungan madrasah yakni dengan penggunaan teropong. Beliau mengatakan bahwa walaupun saya hanya duduk disini (sambil menunjuk kursi yang didudukinya), saya dapat melihat semua tingkah siswa walau jauh dari kelasnya dengan menggunakan teropong ini. Lalu beliau mengeluarkan teropong dari dalam laci mejanya. Sehingga hal hal yang jauh dapat beliau pantau. Kalau ada siswa yang berkelahi, saya mau buru tidak mungkin, jadi saya lihat wajahnya lewat teropong lalu saya masuk kekelas mencari anak tersebut dan menasehatinya. Jika ada masalah yang terjadi pada hari itu, maka diusahakan diselesaikan pada hari itu juga.

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan. Guru diharapkan dapat melaksanakan dan mengetahui tentang tugas dan fungsinya, sehingga mampu memaikan perannyasebagai guru yang ideal. Penempatan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus di lakukan oleh kepala madrasah.

Hal tersebut diperkuat dengan penjelasan beberapa guru di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

Menurut Wali kelas IV menyatakan bahwa “kinerja guru adalah usaha atau kiat kiat yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar”.<sup>23</sup>

Menurut salah seorang guru kelas mata pelajaran Quran Hadis sekaligus mengajar SKI menyatakan bahwa “kinerja guru adalah cara kerja dalam melaksanakan tugas dengan tupoksinya sehingga dapat menjadi guru yang profesional.”<sup>24</sup>

Menurut guru kelas II kinerja guru adalah melaksanakan yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.<sup>25</sup>

Disisi lain Musjamadi menyatakan bahwa kinerja guru adalah usaha yang dilakukan oleh seorang guru untuk mencapai suatu tujuan . Adapun kinerja guru salah satunya adalah mengajar dan mendidik.<sup>26</sup>

Berdasarkan dari beberapa penjelasan hasil wawancara diatas, peneliti simpulkan bahwa kinerja guru diartikan sebagai hasil suatu pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan dalam mengelola proses pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas.

---

<sup>23</sup> Warsida, SE, wali kelas VI madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020

<sup>24</sup> Bukra S.Ag, guru mata pelajaran Quran Hadis dan SKI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo tanggal 6 Oktober 2020

<sup>25</sup> Nurhadiyah, S.Ag, guru kelas II Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo , wawancara tanggal 5 Oktober 2020

<sup>26</sup> Musjamadi, guru mata pelajaran PJOK Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

Adapun tugas guru dijawab oleh pihak diwawancara dengan berbagai argumen sebagai berikut:

Yuyun Puspitasari, sebagai guru kelas III menyatakan bahwa guru mempunyai tugas mengajar dan mendidik . Jika mengajar hanya sebatas menyampaikan pembelajaran dan menilai, maka mendidik lebih ditujukan ke aspek afektif dan psikomotorik, menjadi tauladan, membina, dan membimbing.<sup>27</sup>

Nur Aeni menyatakan bahwa tugas guru tidak hanya mengajar , tetapi tidak kalah pentingnya adalah mendidik. Mengajar hanya menyampaikan materi pelajaran atau pengetahuan (kognitif) sedangkan mendidik lebih berat seperti membimbing dan memberikan tauladan yang baik.<sup>28</sup>

Jika dicermati hasil wawancara diatas, dapat memberikan gambaran bahwa tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi. Atau selain menilai dari segi kognitif, juga menilai afektif dan psikomotorik para peserta didik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai kunci keberhasilan suatu sekolah, guru dituntut memiliki sifat disiplin, etos kerja yang tinggi, terutama disiplin waktu. Adapun kedisiplinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.. Maka menurut para pihak diwawancara terkait dengan bagaimana seharusnya tindakan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Yuyun Puspitasari, S.Pd Guru Kelas III Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

<sup>28</sup> Nur Aeni, S.Ag Guru Kelas IV Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo menyatakan “ saya harus memberikan contoh terhadap guru, staf dan semua personil yang ada dalam madrasah termasuk para siswa untuk menjalankan kedisiplinan. Setiap hari jam 06. 30 saya sudah berada di sekolah, dengan terlebih dahulu memantau kebersihan sekolah dan kelas sebelum proses belajar mengajar berlangsung. Telah menjadi rutinitas di madrasah sebelum proses belajar mengajar dimulai dengan terlebih dahulu peserta didik jam berbaris didepan kelas masing masing kemudian masuk kelas tidak lupa berjabat tangan dengan guru mata pelajaran. Apabila bel masuk telah berbunyi pukul 07.15, masih ada guru yang ngobrol diruang guru padahal ada jam mengajar, maka saya tidak segan segan mendatangi mereka dan mempersilahkan untuk masuk ke kelas masing – masing. Guru sudah belajar untuk disiplin, masuk kelas tepat waktu, memakai durasi waktu untuk mengajar sudah baik. Setiap jam 08.00 pagi para siswa di anjurkan ke masjid untuk salat duha. Jadi sejak dini anak anak diajarkan untuk melakukan salat sunah duha. Walau penggunaan waktu telah baik, tapi menyelesaikan administrasi administrasi mengajar belum sepenuhnya disiplin. Lebih jauh lagi kepala madrasah menyatakan bahwa saya selalu mengecek dan memeriksa absen kehadiran guru dengan dibantu guru piket. Kalau ada guru terlambat maka saya akan telepon dan mengingatkan guru tersebut untuk melaksanakan tugas. Apabila ada guru yang tidak mengajar maka keesokan harinya saya akan panggil dan menanyakan alasannya. Apabila ada guru tidak melaksanakan tugas tiga hari berturut turut tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, saya akan menindak lanjuti dengan menanyakan guru yang bersangkutan.

Apabila ditemukan ada indikasi kesengajaan tidak melaksanakan tugas, saya akan mengambil tindakan dengan cara menegur, dan membina guru tersebut. Setelah itu saya akan melihat perubahan sesudah mendapatkan teguran. Saya selalu menggunakan budaya saling menegur dan saling mengingatkan. Jika kedisiplinan sudah membudaya di lingkungan sekolah, maka para guru akan enggan dan malu untuk melakukan kesalahan.<sup>29</sup>

Mencermati hasil wawancara diatas, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo berusaha membuat guru harus datang tepat waktu, dan datang lebih awal sebelum proses pembelajaran dimulai, agar disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kedisiplinan harus diutamakan, karena disiplin merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya pendidikan dan pengajaran. Tidak mungkin pendidikan dan pengajaran akan berjalan dengan baik jika disiplin kurang dilaksanakan.

Harapan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota palopo, dengan mentaati dan mengikuti aturan disiplin sebagaimana mestinya, maka proses pembelajaran dengan mudah dapat tercapai karena semua stakeholder yang ada sudah mengetahui hak dan kewajibannya masing masing. Disamping itu disiplin sebagai salah satu hal yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pengajaran. Hal senada juga diungkapkan oleh ibu Yuyun Puspitasri bahwa guru harus datang tepat waktu atau datang sebelum jam proses belajar mengajar dimulai. Disisi lain kedisiplinan seorang guru juga dapat dilihat dari kesehariannya dalam melaksanakan tugasnya maupun diluar jam tugasnya.

---

<sup>29</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota palopo, wawancara tanggal 3 Oktober 2020.

Penerapan disiplin pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo sudah cukup baik. Adapun pelanggaran kedisiplinan belum ada sanksi tertulis cukup dengan pemberian teguran secara bijak oleh Kepala Madrasah.<sup>30</sup>

Menurut ibu Jumasna, sebagai salah seorang tenaga honorer mengatakan bahwa walupun saya hanya sebagai tenaga honorer tetapi selalu datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Saya sadar, saya memiliki kewajiban dan tanggungjawab untuk menjadikan peserta didik menjadi pintar dan berakhlakul karimah. Saya tahu bahwa dalam melaksanakan tugas saya selalu mendapat pengawasan dan pembinaan dari Kepala Madrasah.<sup>31</sup>

Pada hasil wawancara diatas, peneliti juga telah melihat dan menyaksikan sendiri setiap hari jam 06.30 peneliti telah mengantar anak ke sekolah Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Peneliti melihat telah hadir lebih awal guru Madrasah Ibtidaiyah yang nota bene tenaga honorer, dan telah melakukan kerja bakti bersama peserta didik yang juga datang lebih awal. Guru tersebut mengatakan bahwa saya hadir lebih awal karena bertanggungjawab saya sebagai wali kelas. Jadi, kelas dan sekitarnya harus bersih sebelum proses pembelajaran dimulai. Peneliti menganggap ini sebagai salah satu bukti tingginya tanggungjawab dan disiplin pada guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

---

<sup>30</sup> Yuyun Puspitasari, S.Pd, Guru Kelas III Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 5 Oktober 2020

<sup>31</sup> Jumasna, S.Pd, Guru Kelas IIA Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020.

Selain melangsungkan wawancara dengan pihak yang terkait di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, peneliti juga memperoleh data dari kepegawaian tentang keadaan madrasah, serta memperoleh data dengan tehnik observasi dimana peneliti melihat langsung ditegakkannya kedisiplinan di madrasah tersebut.. Melalui kepegawaian juga penulis mendapat data tentang visi dan misi serta keadaan madrasah. Para guru sangat menghargai waktu, meskipun masih ada guru yang tidak hadir disekolah. Hal ini disebabkan adanya pengaruh masa pandemi covid-19. Walau mereka tidak hadir disekolah tapi proses pembelajaran tetap berjalan dengan cara daring.

Dari hasil pengamatan langsung peneliti selama mengikuti aturan protokoler pemerintah, ada beberapa guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo yang mendatangi rumah setiap siswa tak lain hanya ingin memberi tugas bagi peserta didik yang tidak dapat ikut belajar daring serta menjemput langsung kerumah peserta didik semua tugas yang telah diberikan.

Dari hasil pengamatan peneliti juga melihat bahwa bagi peserta didik yang dekat dari sekolah dan tidak dapat belajar daring , mereka tetap menganjurkan ke sekolah dan para guru juga tetap siap mengajar para peserta didik di sekolah. Hal ini merupakan salah satu contoh begitu disiplin dan besarnya rasa tanggungjawab bagi para guru di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Adapun tugas peserta didik yang telah masuk ke setiap guru mata pelajaran diumumkan melalui grup belajar, sehingga peserta didik juga termotivasi untuk mengumpulkan tugas. Peneliti kagum dengan kedisiplinan para guru tersebut, walau mereka hanya tenaga honorer tapi mereka tidak kalah

gigihnya dalam proses pembelajaran baik melalui daring maupun pelayanan disekolah.

Dapat dilihat bahwa adanya kesadaran para guru tentang tugas dan fungsinya untuk melaksanakan proses pembelajaran, mereka harus tepat waktu, disiplin, dan bertanggungjawab, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Pembinaan sifat disiplin dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru, terlebih lagi meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo serta untuk mengarahkan madrasah tersebut kearah yang lebih baik.

Selanjutnya dalam rutinitas pekerjaan yang sering menimbulkan kejenuhan sehingga dapat menurunkan motivasi kerja guru serta melihat data tenaga pendidik dan kependidikan mayoritas honorer maka penanganan yang paling tepat adalah meningkatkan motivasi kerja. Peneliti katakan demikian karena motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini sebagaimana telah diungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo bahwa sebagai Kepala Madrasah, saya selalu harus berusaha untuk memberikan motivasi kepada setiap guru yang di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dengan cara melakukan pendekatan karena melihat notabene mereka yang sebahagian besar tenaga non PNS agar mereka tidak merasa minder dari rekan mereka yang ber NIP. Jadi, mereka selalu melaksanakan tugas secara enjoy, dengan mengedepankan sifat disiplin, bertanggungjawab dan etos kerja yang tinggi. Kepala Madrasah lebih lanjut mengatakan “ dalam



memberikan motivasi kepada para guru dilakukan dengan memberi apresiasi, ataupun penghargaan yang berupa ucapan terima kasih yang selalu diucapkan pada saat rapat atau pada saat istirahat di ruang guru atau pada saat pelaksanaan upacara bendera setiap hari senin.<sup>32</sup>

Berdasarkan keterangan dalam wawancara diatas, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo selalu mengembangkan semangat kerja para guru, dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga guru akan merasa puas dengan hasil kerjanya jika ada motivasi dari atasan. Motivasi merupakan faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor- faktor lain kearah efektivitas kerja. Selain itu Kepala Madrasah juga memberikan penghargaan kepada keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Adapun penghargaan itu bukan dengan pemberian barang, tapi dengan ucapan terima kasih disaat waktu tertentu dengan cara menyebutkan nama guru yang diberi penghargaan. Sehingga setiap guru memiliki peluang untuk mengembangkan diri dan pendapat penghargaan sesuai dengan apa yang dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif. Pernyataan diatas, sesuai dengan apa yang disampaikan oleh ibu Hj Radhiah bahwa Kepala Madrasah sebagai motivator , terlebih dahulu memberi contoh melalui tingkah laku dan menerapkan kepada semua stakeholder yang ada dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Ibu Radhiah

---

<sup>32</sup> Syahrudin,S.Pd , Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 3 Oktober 2020

juga mengatakan bahwa sebagai motivator Kepala Madrasah juga memberikan masukan pembelajaran kepada semua tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>33</sup>

Dari keterangan diatas tergambar bahwa Kepala Madrasah selalu memberi motivasi kepada semua anggotanya dengan cara berbuat lebih awal lalu diikuti oleh guru dan stafnya. Kepala Madrasah selalu memberikan masukan-masukan yang positif kepada setiap anggotanya demi peningkatan kinerja guru. Hasil pembelajaran akan menjadi lebih baik dan bermutu serta tujuan dari pendidikan dapat terwujud. Kepala Madrasah dapat mengukur kinerja guru dengan baik.

Selain kondisi diatas peneliti juga menggali data terkait dengan kompetensi mengajar guru dan hal-hal penunjang lainnya, diungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dengan mengatakan” saya memperhatikan faktor faktor kinerja guru yang ada di madrasah ini, diantaranya (a) saya berusaha untuk selalu memberikan rasa aman serta tercipta kerjasama yang baik menjadikan para guru fokus melaksanakan tanggungjawab sebagai tenaga yang profesional sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan (b) saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi kepada guru yang kreatif dan inovatif (c) saya belum pernah memberikan hadiah kepada guru yang telah melaksanakan tugas dengan baik, cukup hanya dapat mengucapkan terimakasih yang tak terhingga serta pendekatan yang penuh rasa kekeluargaan (d) saya selalu menyapa dewan guru dan menanyakan kabar mereka (e) aktualisasi guru sangat diperhatikan dan saya sangat bangga apabila guru berkreasi

---

<sup>33</sup>. Dra.Hj. Radhiah, M.Pd.I , Guru Kelas V Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020.

meningkatkan kemampuannya dan dapat menciptakan hal hal yang baru (f) saya menanamkan kepada semua rekan –rekan yang ada di madrasah betapa besarnya nilai kebersamaan dan menganggap semuanya ada dalam satu keluarga.<sup>34</sup>

Guru merupakan ujung tombak dalam lembaga pendidikan yang bisa meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Guru harus bekerja keras dan berupaya meningkatkan kualitas pendidkkan agar bisa menjadi guru yang profesional dan berkompoten sehingga mempunyai kinerja yang baik. Sebaliknya jika kinerja belum maksimal maka akan diadakan rapat koordinasi untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

Dari data diatas menggambarkan bahwa usaha Kepala Madrasah memberikan pelayanan kepada dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan kenyamanan, memberikan apresiasi, penghargaan dengan ucapan terima kasih, dan selalu menanyakan kabar, serta menanamkan nilai kebersamaan dan kekeluargaan. Kepala Madrasah sadar bahwa, untuk meraih keberhasilan tanpa adanya dukungan dari seluruh stakeholder yang ada dalam madrasah yang dipimpinnya tidak akan pernah berhasil.

Selanjutnya dalam rutinitas pekerjaan yang sering menimbulkan kejenuhan sehingga dapat menurunkan motivasi kinerja guru,serta melihat data tenaga pendidik dan kependidikan yang mayoritas tenaga honorer maka penanganan yang paling tepat adalah peningkatan motivasi kerja. Peneliti mengatakan demikian karena motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai atau bahkan melebihi standar kinerja

---

<sup>34</sup> Syahrudin,S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiya Datok Sulaiman Kota Palopo wawancara tanggal 3 oktober 2020

yang telah ditetapkan kondisi ini sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo mengatakan bahwa sebagai Kepala Madrasah saya selalu berusaha memberi motivasi kepada setiap guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dengan cara melakukan pendekatan, karena melihat notabene sebahagian besar guru merupakan tenaga honor. Saya mengatakan kepada mereka bahwa antara PNS dan Non PNS itu tidak perbedaan dalam pemberlakuan peraturan sekolah. Sehingga mereka tidak merasa minder. Mereka tetap melaksanakan tugas dengan penuh kedisiplinan dan tanggungjawab. Kepala Madrasah juga mengatakan dalam selingan wawancara bahwa beliau belum pernah memberikan hadiah kepada guru berupa benda. beliau tetap memberikan motivasi kepada semua guru dengan cara memberikan apresiasi, atau penghargaan walau hanya berupa ucapan terima kasih yang biasanya diungkapkan pada saat rapat atau disaat upacara hari senin.<sup>35</sup>

Berdasarkan keterangan dalam wawancara diatas, Kepala Madrasah selalu mengembangkan semangat kerja para guru dengan memberikan dukungan dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya agar guru merasa puas dengan hasil kerjanya apabila dibarengi dengan motivasi dari atasan. Motivasi merupakan faktor yang cukup dominan yang dapat menggerakkan faktor faktor lain kearah efektivitas kerja.

Pernyataan diatas sesuai dengan apa yang disampaikan oleh ibu Hj. Radhiah bahwa Kepala Madrasah sebagai motivator terlebih dahulu memberikan contoh dan menerapkannya sehingga dapat dilihat dan diteladani bagi semua guru

---

<sup>35</sup> Syahrudin,S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiya Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 oktober 2020

yang ada dilingkungan madrasah tersebut. Kemudian ibu Hj Radhiah lanjut menyatakan bahwa Kepala Madrasah sebagai motivator juga selalu memberikan masukan pembelajaran kepada guru. Kepala Madrasah tidak segan segan akan menegur guru yang kurang bersemangat dalam proses pembelajaran.<sup>36</sup>

Dari keterangan diatas tergambar bahwa Kepala Madrasah setiap saat memberikan motivasi kerja kepada semua guru dan staf dengan cara berbuat lebih awal lalu diikuti oleh semua stakeholder dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala Madrasah selalu memberikan masukan masukan positif kepada stiap anggotanya diselah selah waktu istirahat demi peningkatan kinerja guru. Olehnya itu pembelajaran menjadi lebih baik dan bermutu.serta tujuan dari pendidikan dapat terwujud.

Selain kondisi diatas peneliti juga menggali data terkait dengan kompotensi mengajar guru serta hal-hal penunjang lainnya diungkapkan jawaban sebagai berikut:

Menurut Kepala Madrasah bahwa saya memperhatikan faktor-faktor peningkatan kinerja guru yang ada di madrasah ini, diantaranya (a) saya memberikan rasa aman kepada guru dalam melaksanakan tugasnya terbentuknya rasa kekeluargaan dan kerjasama yang baik, fokus dalam bekerja sebagai tenaga profesional, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan, (b) saya memberikan apresiasi yang sangat tinggi kepada guru yang kreatif dan inovatif, (c) saya selalu mengucapkan terima kasih kepada guru yang telah bekerja secara baik, (d) saya selalu menyapa dewan guru dengan menanyakan kabar mereka, (e) aktualisasi diri

---

<sup>36</sup> Dra Hj Radhiah, M.Pd.I, wali kelas v madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 6 oktober 2020

guru sangat diperhatikan dan saya sangat bangga apabila guru berkreasi meningkatkan kemampuannya, dan dapat menciptakan hal hal yang baru, (f) saya menanamkan kepada semua rekan rekan yang ada di madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman betapa besarnya nilai kebersamaan dan menganggap semua ada dalam satu keluarga. Guru merupakan ujung tombak dalam lembaga pendidikan yang bisa meningkatkan mutu pendidikan secara maksimal. Guru harus bekerja keras dan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar dapat menjadi guru yang profesional dan bekompeten sehingga mempunyai kinerja yang baik. Jika sebaliknya kinerja guru belum maksimal maka akan diadakan rapat koordinasi untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik lagi.

Dari data diatas menggambarkan bahwa usaha Kepala Madrasah dalam memberikan pelayanan kepada dewan guru untuk meningkatkan kinerjanya yakni dengan memberikan rasa aman, apresiasi, penghargaan dengan ucapan terima kasih, dan selalu menanyakan kabar serta memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan. Kepala madrasah sadar bahwa suatu keberhasilan dalam memimpin tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan kerjasama dari semua anggota yang ada.

Lebih lanjut Kepala Madrasah mengatakan bahawa guru guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo sebagian besar mengajar sesuai dengan disiplin ilmunya walau ada guru yang status SMA tapi guru tersebut dalam proses tahap akhir pada perguruan tinggi. Walaupun penguasaan materi tidak ada kendala tetap para guru sebelum melaksanakan tugas harus menyiapkan perangkat dan bahan ajar yang akan disampaikan dikelas.

Menghadapi peserta didik ditingkat dasar tidaklah semudah menghadapi peserta didik di tingkat pertama atau menengah. Berbagai macam karakter anak didik yang masih memiliki masa bermain yang cukup banyak, butuh perhatian yang tinggi. Kepala Madrasah dalam memantau peserta didik memiliki keunikan yakni menggunakan teropong yang memang sudah dipersiapkan dalam laci mejanya. Dalam wawancara beliau mengatakan bahwa saya memantau peserta didik bisa saya lakukan walau jarak jauh, dengan menggunakan teropong. Jadi peserta didik yang berada jauh dari kelas atau bermain agak kasar pada temannya dapat saya pantau dan saya panggil.<sup>37</sup>

Jadi, guru sudah memahami tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga bisa lebih dekat dengan peserta didik, bisa menyelesaikan masalah yang timbul pada peserta didik. Dalam proses pembelajaran para guru dapat membimbing peserta didik dengan penuh kesabaran. Mengingat peserta didik yang mereka bimbing masih memiliki hasrat bermain yang cukup tinggi, tingkat keusilan mereka terhadap teman juga masih ada. Jadi butuh kesabaran ekstra bagi guru dalam membimbing peserta didik seperti ini. Guru harus punya strategi sendiri dalam menghadapi peserta didik yang mempunyai sifat suka mengganggu teman. Guru hanyalah manusia biasa terkadang mengeluarkan nada suara yang tinggi untuk menegur peserta didik yang mengganggu. Untuk melakukan pembinaan pelaksanaan pembelajaran, terkadang Kepala Madrasah mengadakan kroscek dan mengontrol langsung ke dalam kelas. Kepala Madrasah melihat

---

<sup>37</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiya Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 oktober 2020

apakah guru yang mengajar sudah optimal. Kemudian Kepala Madrasah memeriksa absen kehadiran apakah ada guru yang tidak hadir pada saat itu.

Menurut salah seorang staf bahwa hampir setiap hari Kepala Madrasah melakukan pengendalian dan pengawasan dengan cara keliling atau mendatangi dan memantau setiap kelas serta melihat bagaimana guru membimbing peserta didik yang tingkat hasrat bermainnya tinggi. Jika ada masalah maka segera mungkin diantisipasi dengan cara memanggil atau sharing untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan di lapangan. Adapun bagi guru sebelum masuk kelas maka terlebih dahulu menyiapkan perangkat dan bahan ajar, menyiapkan media apa yang berhubungan dengan materi, metode apa yang digunakan, bagaimana mengelola kelas dengan baik, menerapkan berdoa sebelum belajar, hafal satu surah pendek serta membiasakan peserta didik untuk melakukan salat duha. Dengan demikian guru tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya.<sup>38</sup>

Selain hasil wawancara, peneliti juga mengamati bahwa Kepala Madrasah selalu melakukan kontrol pada setiap kelas. Untuk mengamati dan memantau guru dalam proses belajar mengajar, setiap saat Kepala Madrasah mengecek kondisi guru yang tidak mengajar baik yang ada keterangan maupun yang tanpa keterangan. Lebih lanjut dalam masih dalam pengamatan peneliti bahwa upaya peningkatan wawasan guru dalam mengelola kelas, salah satu tugas yang dilakukan kepala madrasah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi. Hal ini dilakukan untuk memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk dapat melaksanakan kegiatan

---

<sup>38</sup> Anis Matang, S.Pd, Staf Madrasah Ibtidaiyan Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 8 oktober 2020



pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan , baik yang dilaksanakan di sekolah, maupun yang dilaksanakan diluar sekolah seperti MGMP yang dilakukan sekali dalam sebulan dengan tempat yang bergantian , in house training, diskusi dengan sesama guru mata pelajaran dan lain sebagainya, atau bahkan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai pelatihan yang dilakukan yang diselenggarakan pihak lain.

Untuk memperkuat pengamatan tersebut, maka peneliti mengadakan wawancara dengan pihak terkait:

Kepala Madrasah mengatakan bahwa dalam memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan maka untuk mengikuti setiap pelatihan dilakukan dengan bergantian agar tidak memengaruhi proses pembelajaran. Apabila ada guru yang mengikuti pelatihan yang dilakukan dalam Kota Palopo, maka guru tersebut memberi tugas kepada peserta didik sehingga jam pelajaran tidak kosong dan anak-anak tidak berkeliaran pada jam pembelajaran.<sup>39</sup> Tetapi jika pelatihan diadakan di luar kota maka guru yang ikut dalam pelatihan memberikan amanah kepada guru yang tidak ikut pelatihan untuk masuk menggantikan, atau dengan kata lain bertukaran jam pelajaran.

Selain pemaparan hasil wawancara diatas, dan juga sebagai hasil observasi sekaligus pengamatan peneliti, bahwa Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo selalu memberi peluang kepada setiap guru untuk melakukan pengembangan diri seperti mengikuti diklat, untuk menambah

---

<sup>39</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 Oktober 2020

wawasan atau pengetahuan terutama dalam bidang studinya masing-masing. Guru diberi peluang untuk selalu belajar dalam menambah wawasan keilmuan agar ketika mengajar dapat mewujudkan tujuan pembelajaran sehingga mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

Masih dalam konteks pengamatan dan observasi peneliti, yakni dibidang strategi non akademik, oleh Kepala Madrasah strategi yang beliau gunakan adalah dalam pembuatan dan perencanaan kebijakan sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan yang digunakan yaitu pembinaan peserta didik dalam kegiatan ekstrakurikuler yang dapat dijadikan wahana untuk lebih mengenalkan peserta didik kepada pendidikan karakter. Kegiatan ekstra kurikuler tersebut befokus pada hal-hal antara lain :

1. Bidang keagamaan
2. Kepramukaan
3. Olahraga serta
4. Seni dan budaya

Kegiatan ekstra kulikuler sangat penting dan perlu mendapat pengawalan. Kegiatan ini dibimbing dan diawasi langsung oleh guru yang berkompeten dibidangnya, dengan bertujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, kemampuan, kerja sama, dan kemandirian peserta didik sedini mungkin secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Untuk Terfokusnya hasil pengamatan tersebut, diperkuat dengan wawancara beberapa sumber sebagai berikut:

Menurut Kepala Madrasah, program kegiatan ekstra kokurikuler yang dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Masing masing kegiatan telah dibina oleh guru yang berkompeten dan dilaksanakan pada sore hari.dengan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Misalnya pada kegiatan kepramukaan, seni dan budaya serta keagamaan dilaksanakan pada jam 03.30. Sebelum kegiatan dilaksanakan terlebih dahulu peserta didik melakukan salat asar di masjid sekolah. Adapun tujuan dari kegiatan tersebut tak lain adalah untuk pengembangan bakat dari peserta didik yang dilakukan sedini mungkin juga sebagai persiapan untuk mengikuti lomba sebagai ajang untuk meraih prestasi.<sup>40</sup>

Menurut salah satu guru kelas VI mengemukakan bahwa kegiatan ekstra kurikuler yang dikembangkan oleh sekolah adalah kegiatan sering diperlombakan mulai tingkat sekolah, kabupaten, maupun provinsi, bahkan nasional. Dalam ajang tersebut Alhamdulillah perwakilan madrasah selalu selalu pulang dengan membawa hasil.<sup>41</sup>

Menurut guru PJOK sekaligus sebagai pembina kepramukaan, mengatakan bahwa tidak semua guru terlibat dalam kegiatan ekstarakurikuler, namun mereka tetap mendukung kegiatan siswa.misalnya kegiatan kepramukaan yang diadakan disekolah selama 2 malam, maka setiap wali kelas mendampingi anak walinya.kemudian yang ikut dimulai dari kelas 3 sampai kelas 6. Hal ini

---

<sup>40</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 Oktober 2020

<sup>41</sup> Warsidah, SE, wali kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo Wawancara , tanggal 6 Oktober 2020.

dilakukan untuk melatih sedini mungkin sikap kemandirian, tanggungjawab dan keuletan, serta mengasah ketangkasan bagi peserta didik.<sup>42</sup>

Berdasarkan beberapa komentar diatas, menggambarkan bahwa baik Kepala Madrasah maupun semua guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Palopo sangat mendukung adanya kegiatan ekstrakurikuler yang menjadikan para peserta didik memiliki keterampilan tambahan diluar jam pelajaran yang mereka tekuni didalam kelas bersama guru.

Untuk terlaksananya program ekstra kokurikuler tersebut dihubungkan dengan strategi pendukung, maka Kepala Madrasah menjelaskan bahwa dalam usaha meningkatkan fasilitas sekolah, saya berkoordinasi dengan pihak yayasan serta semua pengurus yayasan yang berkompeten untuk duduk bersama membahas tentang pengadaan fasilitas jika dibutuhkan. Disamping itu untuk menerima dana tambahan dari orangtua peserta didik sangat sulit karena mendstet orangtua tentang sekolah gratis. Tetapi saya berusaha mengadakan pendekatan kepada orangtua peserta didik dengan meminta kerendahan hatinya untuk membayar infak sesuai kemampuan. Jadi tidak ada paksaan. Hal ini saya lakukan karena mengingat mayoritas guru yang ada dalam madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman 80% adalah tenaga honorer. Saya mau ambil dana dari mana untuk bayar mereka seadanya, Jika tidak seperti ini?, walaupun ada sorotan dari masyarakat tentang pemungutan infak ini, tetap masih ada juga orang tua yang mau membayar infak tersebut. Adapun fasilitas yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo diantaranya gedung sekolah yang terdiri dari ruang

---

<sup>42</sup> Musjamadi, guru PJOK sekaligus pembina pramuka Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo. Wawancara tanggal 10 Oktober 2020

Kepala Madrasah merangkap kepegawaian atau administrasi,, masjid, ruang kelas yang terdiri dari tujuh kelas karena ada dua kelas 1 yakni 1a dan 1b. Lapangan olah raga serta fasilitas lain yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Semua fasilitas tersebut ada dalam satu kampus pesantren bagian putra sebagai induk sehingga peserta didik aman berada didalamnya selama proses pembelajaran. Suasana didalam kampus aman karena jauh dari lalulintas sehingga orangtua juga merasa aman untuk menitip anaknya disana. <sup>43</sup>

Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo juga memiliki perpustakaan sangat sederhana dengan fasilitas buku yang masih minim. Namun, tetap dapat digunakan untuk membelajarkan peserta didik sedini mungkin untuk mengenal ruang baca, belajar mencintai buku, sehingga dapat menimbulkan minat baca mereka. Pengadaan buku diambil dari dana BOS dengan batasan untuk pembelian buku pada perpustakaan walau kadang tidak seimbang.

Selanjutnya Kepala Madrasah mengatakan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya harus bisa melihat sejauh mana mereka harus mempersiapkan semua bahan pembelajarannya untuk mengantisipasi adanya kegiatan yang tiba tiba sehingga tidak dapat melaksanakan tugas. Karena mereka telah mempersiapkan semua bahan ajar yang telah direncanakan maka pada saat ada kegiatan yang diikuti hanya memberikan materi kepada peserta didik atau memberikan tanggungjawab kepada salah satu guru yang ada sehingga proses pembelajaran tidak terbengkalai. Misalnya pada even- even seni dan budaya, Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo tidak ketinggalan.

---

<sup>43</sup> Syahrudin, S.Pd, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 Oktober 2020

Mereka juga selalu ikut lomba sebagai salah satu ajang untuk memperkenalkan madrasah ke masyarakat luas serta mengasah potensi yang dimiliki oleh peserta didiknya.. Dengan cara demikian maka dapat memaksimalkan waktu proses pembelajaran baik di dalam maupun diluar kelas.

Lanjut Kepala Madrasah mengatakan saya selalu melibatkan guru pada setiap pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi serta kegiatan –kegiatan lain. Hal ini saya lakukan dengan cara menggilir para guru dalam kegiatan seperti panitia semester, panitia penerimaan siswa baru, panitia ujian akhir maupun pada perayaan hari hari besar Agama. <sup>44</sup>

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa Kepala Madrasah selalu mengontrol setiap kelas terkait proses belajar mengajar. Hal ini dilakukan untuk mengevaluasi para guru tentang kegiatan yang telah dilakukan dalam proses belajar mengajar. Kemudian Kepala Madrasah mengkatifkan semua potensi guru dengan cara mengakomodir kerjasama dalam menagani semua kegiatan yang dilakukan seperti ujian semester, ujian akhir, PSB hal ini dilakukan secara bersama sehingga rasa kebersamaan dan gotong royong terlihat dengan jelas.

Selain wawancara diatas, berdasarkan hasil observasi peneliti memang benar, bahwa Kepala Madrasah dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor sudah sesuai dengan tanggungjawabnya. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo secara psikologis akan berpengaruh pada kinerja guru. Hal pertama yang menjadi acuan supervisi adalah kelengkapan perangkat pembelajaran. Menurut ibu Dra Radhiah bahawa sebelum

---

<sup>44</sup> Syahrudin, S.Ag, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 3 Oktober 2020

melakukan kegiatan maka perangkat harus ada. Semua guru harus melengkapi perangkat pembelajaran, tidak melihat guru tetap atau tidak tetap Dengan melalui supervisi guru akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya, serta bekerja dengan suka rela.<sup>45</sup>

Jadi, Kepala Madrasah melakukan evaluasi terhadap semua guru untuk menjadi yang terbaik. Evaluasi tersebut dilakukan secara berkala dan hasilnya digunakan untuk menyusun rencana pembelajaran berikutnya. Dengan adanya evaluasi bagi guru, maka guru harus mampu bekerja mandiri untuk memperbaiki kinerja dalam pembelajaran. Guru harus pandai menghadapi, menyikapi serta mampu menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul dalam proses pembelajaran secara tepat waktu dan tepat sasaran.

### 3. Hasil Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo

Telah dijelaskan lebih awal bahwa tenaga pendidik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo sebagian besar adalah tenaga honorer. Persepsi dimasyarakat mengatakan bahwa kalau tenaga honorer tidak maksimal dalam melaksanakan tugas. Persepsi tersebut merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Melalui komitmen yang telah diberikan oleh Kepala Madrasah, tenaga pengajar Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman telah memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Guru madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman kota Palopo dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggungjawab dan disiplin yang tinggi. Hal ini dapat dilihat

---

<sup>45</sup> Dra.Hj.Radhiyah,M.Pd.I, Guru Kelas V, Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara, 4 November 2020.

pada kesungguhan kerja mereka dalam, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi dan penilaian

Dalam proses perencanaan pembelajaran guru telah memiliki bahan ajar dan perangkat pembelajaran sebagai keharusan yang di periksa langsung oleh kepala madrasah dengan tidak ada pengecualian. Guru honor dan guru tetap harus membuat perangkat pembelajaran, menyiapkan buku paket untuk siswa, atau LKS. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan guru Tematik kelas VI yang menyatakan bahwa sebelum proses pembelajaran, guru telah menyiapkan perangkat pembelajaran mulai dari prota hingga evaluasi, Penyediaan buku paket untuk siswa sesuai tingkatannya. Bahkan biasa menggunakan LKS dalam proses pembelajaran.<sup>46</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada salah satu siswa kelas VI yang menyatakan bahwa iya, benar sebelum pelajaran dimulai saya sebagai ketua kelas di berikan tugas untuk membagikan buku paket keteman teman. Setelah usai pelajaran buku tersebut dikumpul dan dirapikan lagi. Tapi pada saat pandemi covid-19, buku paket dibagikan ke setiap peserta didik untuk dibawa pulang kerumah untuk dipelajari melalui daring.<sup>47</sup>

Dari hasil wawancara diatas menunjukkan bahwasahnya guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo telah melakukan perencanaan dengan baik, sehingga siswa dapat menerima materi pembelajaran juga dengan baik.

---

<sup>46</sup> Warsidah, SE, Wali kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, wawancara tanggal 6 Oktober 2020.

<sup>47</sup> Duad Maulana siswa kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 5 oktober 2020



Selain itu Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo juga telah melaksanakan pembelajaran dengan baik. Pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan cara menyampaikan materi pembelajaran secara berurutan sesuai dengan kurikulum yang telah ada. Terkadang ada guru dalam memberikan materi mereka mengacak. Materi yang dianggap gampang itulah yang diberikan terlebih dahulu. Hal ini dapat terlihat pada wawancara dengan Wali kelas III yang menyatakan bahwa sebagai seorang guru, saya menyampaikan materi secara berurutan dan berurutan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Karena menurut saya, jika materi disampaikan tidak berurutan maka akan membingungkan siswa dalam menerima materi yang disampaikan.<sup>48</sup>

Hasil wawancara tersebut diperkuat lagi dengan hasil wawancara dengan siswa kelas VI yang menyatakan bahwa guru dalam memberikan materi sesuai dengan yang dibuku.<sup>49</sup>

Dari hasil wawancara tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam menyampaikan materi ke siswa sesuai dengan urutan pokok bahasan yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Mereka melakukan demikian karena bahan ajar telah dikuasai serta memudahkan siswa untuk memahami apa yang telah disampaikan oleh guru.

Hal penting yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam proses pembelajaran adalah evaluasi dan penilaian. Evaluasi secara keseluruhan adalah

---

<sup>48</sup> . Yuyun Puspitasari, S.Pd. guru mata pelajaran tema Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 5 oktober 2020.

<sup>49</sup> Kemal, siswa kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota palopo, Wawancara tanggal 11 oktober 2020

kegiatan yang dilakukan untuk untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dialami oleh siswa selama proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan wawancara guru wali kelas VI yang menyatakan bahwa proses pengambilan nilai dilakukan dengan mengambil nilai harian yang terdiri dari tugas peserta didik, kemudian dilakukan UTS serta evaluasi semester, Setelah itu diadakan penilaian. Pada proses penilaian guru tidak pernah memberitahukan kepada siswa prosedur penilaian. Hal ini dilakukan karena guru akan menilai siswa secara apa adanya.

Hal diatas sesuai dengan wawancara wali kelas V yang mengatakan bahwa saya tidak pernah memberitahukan kepada siswa tentang prosedur penilaian. Terutama dimasa pandemi ini, siswa tidak belajar disekolah seperti biasa jadi untuk penilaian afektif dan psikomotor saya nilai dari kehadiran siswa belajar daring serta keaktifan siswa mengumpulkan tugas tugas yang diberikan setiap saat.<sup>50</sup> Salah satu cara yang dilakukan oleh guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo untuk mengetahui keaktifan siswa masa pandemi ini adalah dengan cara mengunjungi kerumah. Sesuai dengan wawancara guru tema kelas IV yang mengatakan bahwa untuk mengetahui aktif tidaknya peserta didik adalah dengan mengunjungi ke rumah untuk menjemput buku masing masing peserta didik, kemudian membawa ke sekolah untuk diberi penilaian.<sup>51</sup>

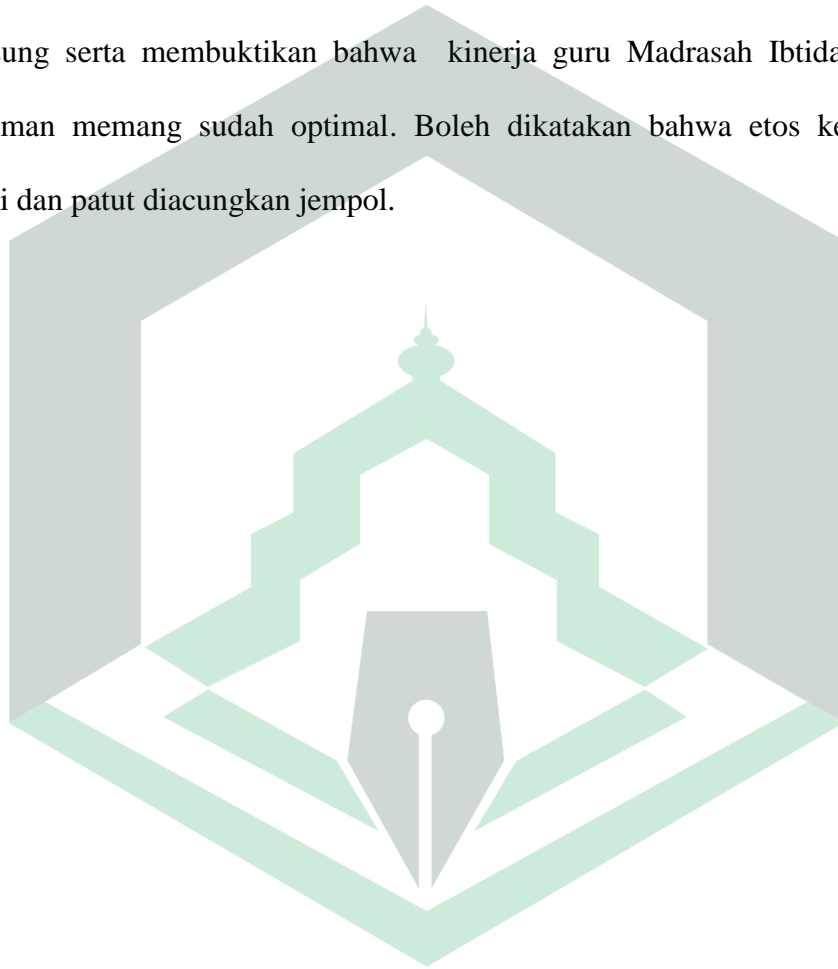
Demikianlah uraian data yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan beberapa nara sumber yang terdiri dari 10 guru mata pelajaran, 6 guru kelas dan 2 peserta didik. Dalam penelitian ini ,nara sumbernya mayoritas tenaga

---

<sup>50</sup> Dra.Hj.Radhiyah, M.Pd.I , Guru Kelas V Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara tanggal 18 oktober 2020.

<sup>51</sup> Nur Aeni, S,Ag, Guru Kelas IV Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, Wawancara ,tanggal 25 Oktober 2020.

honorar. Karena memang guru di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo mayoritas guru tidak tetap, tapi telah lama mengabdikan diri di madrasah tersebut, bahkan sudah sertifikasi, sehingga telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup serta dapat memenej pengelolaan kelas, yang tentunya dapat memengaruhi kinerjanya. Untuk meyakinkan data tersebut maka penulis mengadakan observasi langsung serta membuktikan bahwa kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman memang sudah optimal. Boleh dikatakan bahwa etos kerja mereka tinggi dan patut diacungkan jempol.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dalam Meningkatkan Kinerja Guru dilakukan dengan menggunakan strategi fasilitas, pendidikan, bujukan dan paksaan ada di Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

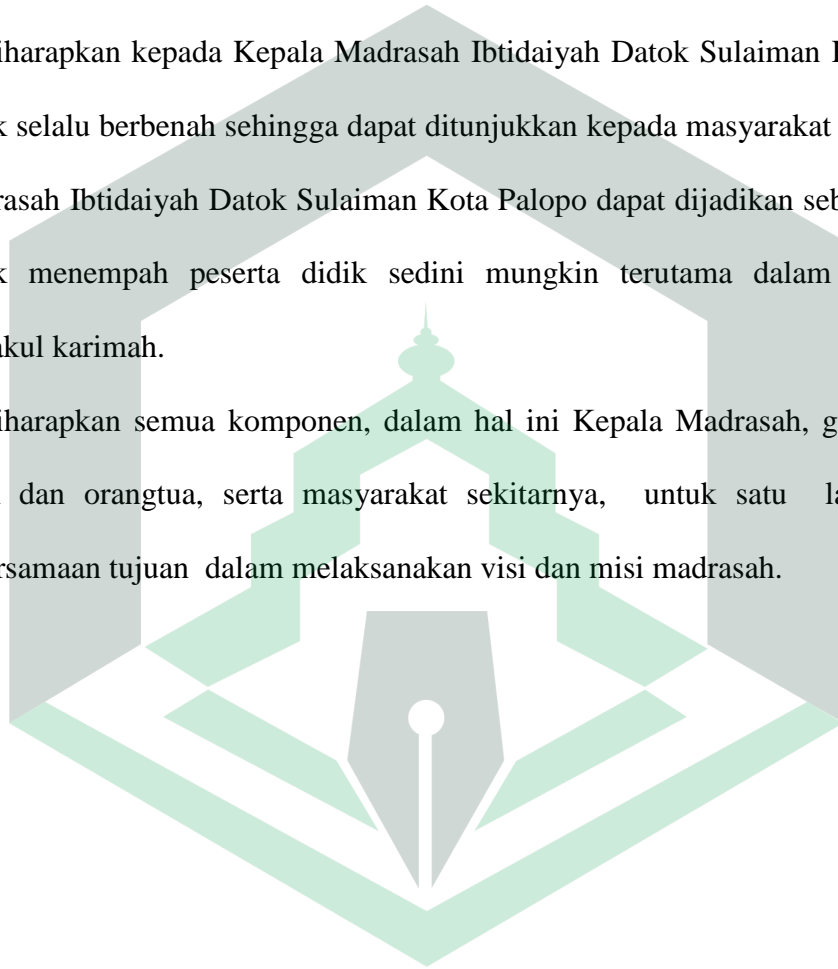
2. Ada beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru madrasah ibtidaiyah Datok Sulaiman antara lain:

- a) Meningkatkan sifat disiplin kepada guru
- b) menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan madrasah.
- c) Membangun hubungan kerja sama yang harmonis
- d) Memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengembangkan kreatifitas dalam proses pembelajaran
- e) Memberikan apresiasi serta melakukan evaluasi dan penilaian.

3. Strategi serta langkah langkah yang dilakukan oleh Kepala Madrasah berdampak positif terhadap para guru dengan melihat kesungguhan mereka dalam bekerja terutama dalam melakukan perencanaan pembelajaran, strategi pembelajaran, evaluasi seta penilaian maupun pada pengembangan potensi dan bakat yang dimiliki oleh peserta didik..

#### **B. Implikasi Penelitian**

1. Diharapkan kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo untuk tetap memaksimalkan perannya dalam mengontrol semua kegiatan yang dilaksanakan di madrasah serta selalu mempertahankan semua sifat kedisiplinan yang telah ditanamkan, memberi motivasi, membangun komunikasi, apresiasi, serta evaluasi kepada semua anggota untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Diharapkan kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo untuk selalu berbenah sehingga dapat ditunjukkan kepada masyarakat luas, bahwa Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo dapat dijadikan sebagai wadah untuk menempah peserta didik sedini mungkin terutama dalam pembinaan akhlakul karimah.
3. Diharapkan semua komponen, dalam hal ini Kepala Madrasah, guru, peserta didik dan orangtua, serta masyarakat sekitarnya, untuk satu langkah dan kebersamaan tujuan dalam melaksanakan visi dan misi madrasah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 2015
- Abd ' Abd Allah Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al-Bukhari, (Sahih al-Bukhariy, Juz ( Beirut: Dar al-Fikr, 1401 H/ 1981M )
- Agustin, *Journal of Administration an Educational Manajement*, Vol. 3, No.3 diunduh Jam 19.35, 6 Okt 2019
- Alma Buchari, et al...edisi II, *Guru Profesional: Menguasia Metode dan Teori Mengajar*, ( Bandung: Alfabeta), 2009
- Baharun Hasan, *Bahasa Dunia Islam*, (Surabaya: Darussaggaf,), 1980
- Danim Sudarwan , *Inovasi Pendidikan*,(Bandung: Pustaka Setia) 2002
- David, *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta : Selemba Empat, 2004
- Djamarah S, *Prestasi dan kompetensi Guru* (Surabaya: Usaha Nasional, Cet: IV, 2004
- Fathurrahman Pupuh, Sutikno M.Sobry, *Strategi Belajar Mengajar*, (Bandung:Refika aditama), 2011
- Hadis Abdul , Nurhayati, “ *Manajemen Mutu Pendidikan*”, Bandung; Alfabeta, 2014
- Hasan Ali, *marketing Bank Syariah*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010
- Hermino Agustinus , *Manajemen Berbasis Sekolah di Daerah 3T dan perbatasan di Indonesia*, (Cet I; Bandung:Alfabeta) 2017
- Mulyana, “ *Rahasia Menjadi Guru Hebat*” Memotivasi Diri Menjadi Guru yang Luar Biasa,(Surabaya; Grasindo), 2010
- Mulyasa.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara) 2013
- Mulyasa.E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. X: Bandung; Remaja Rosdakarya, 2007
- Muhaimin,dkk, “*Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pewngembangan Sekolah*”, Jakarta; Kencana, 2009

- Murniati, Naisir usman, *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan sekolah Menengah Kejuruan*” (Bandung; Ciptapustaka Media Perintis) 2009
- M. Suparta *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan*, (Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI 2007
- Nur aedi, *Dasar-dasar manajemen Pendidikan*, (Cet I;Yogyakarta: Gosyeng Publishing) 2016
- Rachmawati Tuty dan Daryanto, *Penilaian kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media), 2013
- Rafli Kosasi, Soetjipto, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, diterbitkan dengan kerjasama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994
- Salusu *Strategi Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Pressindo, 2014
- Sumidjo Wahjo , *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, ( Jakarta; Raja Grafindo Persada), 2001
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta; Rineke Cipta) 1988
- Starraat <sup>1</sup>Robert , *Leaders “With Vision, The Quest for School Rnewal”*1, diterjemahkan oleh Triyono dan Hericus Tugimin Sasminto dengan judul *Yogyakarta*, Kanisiu, 2007
- Sulhan Muwahid, *“Supervisi Pendidikan*,(Surabaya: Achima Publishing), 2012
- Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Jakarta: Media Ilmu) 2001
- Syaefudin Udin, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabet), 2014
- Tjiptono Fandy, *Strategi Pemasaran*, Yogyakarta : Andi Offset, 2008
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rajagrafindo persada) 1999
- Wahjo Sumidjo, *”Kepemimpinan Kepala Sekolah”*,(Jakarta :Raja Grafindo Persada), 2001
- Carwan, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Pendidikan Agama Islam Di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan*,

*Program Pasca Sarja, Program Studi Pendidikan Agama Islam Konsentrasi Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, Tesis, 2012.*

Dewi Afidatu Fitria “ *Strategi kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Aryogeding Tulungagung*”<http://doi.org/10.31539/alignment.v2i/732>,[Http://Blog.360.yahoo.com/Blog-Pdrkkka5erwerxvlv5dvaki5ma-?](Http://Blog.360.yahoo.com/Blog-Pdrkkka5erwerxvlv5dvaki5ma-?Cq=1&P=20) di unduh senin 7 Oktober 2019. Waktu : 19. 40

Marianita, “*Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN Lubuglinggau*” (Ejournal:[unmuha.ac.id/index.php/mentari/article/view/2](http://unmuha.ac.id/index.php/mentari/article/view/2))

Mahdi, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar*, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala, Tesis, 2013

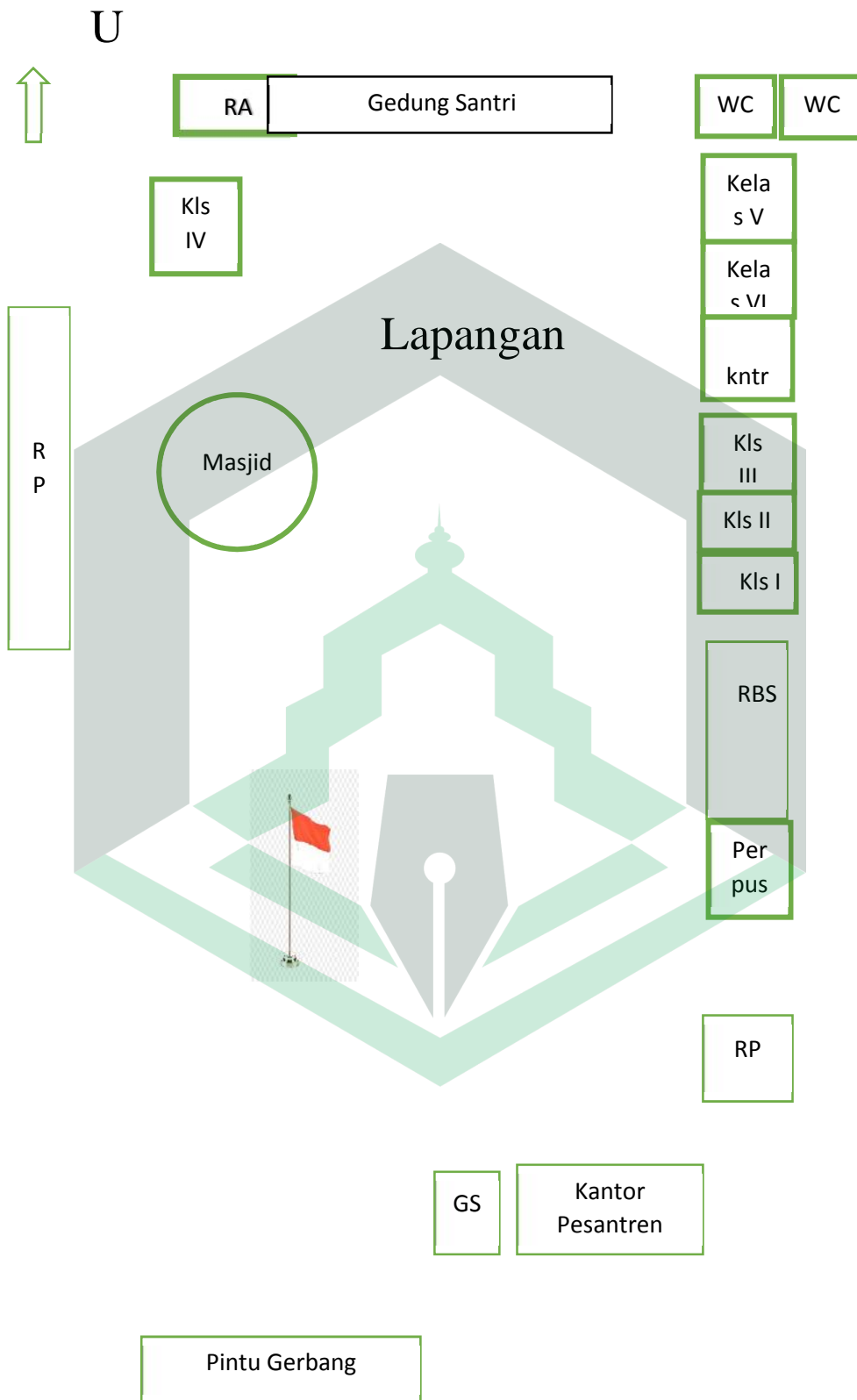
Mukhtar, “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Kec Masjid Raya Kab. Aceh Besar*”<http://repo.iaintulungagung.ac.id/id.eprint/2361> diunduh had 6 okt 2019. 18.39

M. Yamani, *Strategi Kepala Sekolah dalam pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di SD N. Rantau Kiwa I kecamatan Tapin Utara Kab. Tapin, Banjarmasin*: IAIN, 2010

Resya Fakhrunnisa “*strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMKN 2 Tumenggung 2018/2019*” (<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking>)



Lampiran 1 Denah Lokasi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota palopo



Lampiran 3 Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo di gambarkan pada tabel berikut:

Ruang Kelas

No	Jenis	Ratio	Deskripsi
1	Perabot		
1.1	Kursi Peserta didik	1 buah/peserta didik	Kuat, aman, dan mudah dipindahkan oleh peserta didik. Ukuran sesuai dengan kelompok usia peserta didik. Memiliki sandaran sehingga nyaman dan aman dipakai
1.2	Meja Peserta didik	1 buah / peserta didik	Kuat, aman, dan mudah dipindahkan oleh peserta didik. Ukuran sesuai dengan kelompok usia peserta didik. Mendukung postur tubuh nyaman dan aman dipakai. Sesuai kaki peserta didik masuk kebawah meja
1.3	Kursi Guru	1 buah/guru	Kuat, aman, dan mudah dipindahkan oleh guru. Ukuran memadai dan nyaman digunakan.
1.4	Meja guru	1 buah/guru	Kuat, stabil, aman, dan mudah dipindahkan oleh guru. Ukuran memadai dan nyaman digunakan.
2	Media Pendidikan		
2.1	Papan Tulis	1 buah/ruang	Kuat, aman. Ukuran minimum 90 cm x 200cm. Ditempatkan pada posisi yang stabil sehingga seluruh peserta didik dapat melihatnya.
3	Perlengkapan Lain		
3.1	Tempat sampah	1 buah/ruang	
3.2	Jam dinding	1 buah/ruang	

## Ruang Perpustakaan

No	Jenis	Ratio	Deskripsi
1	Buku		
1.1	Buku Paket	1 buku paket/peserta didik	Buku paket yang ditetapkan oleh Mendikbud ataupun buku lokal yang ditetapkan oleh Gubernur atau Walikota
1.2	Buku referensi		Seperti Kamus bahasa Inggris, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus bahasa Arab, serta al-Quran
1.3	Sumber belajar lain		Seperti majalah, koran, globe dan peta dunia
2	Perabot		
2.1	Rak buku	3 buah	Kuat, aman, dapat menampung banyak buku serta peserta didik dapat dengan mudah menjangkaunya.
2.2	Kursi baca	10 buah	Kuat, aman sebagai tempat duduk peserta didik untuk belajar.
2.3	Meja Baca	10 buah	Kuat, aman sebagai tempat peserta didik untuk belajar.
2.4	Kursi kerja	1 buah /petugas	Ukuran memadai untuk kerja yg nyaman
2.5	Meja	1 buah / petugas	Ukuran memadai untuk kerja yg nyaman
2.6	Lemari Katalog	1 buah	Aman, sebagai tempat menyimpan katalog.
2.7	Papan pengumuman	1 buah	Kuat, aman dan stabil.
3	Perlengkapan lain		
3.1	Tempat sampah	1 buah	
3.2	Jam	1 buah	

### Ruang Pimpinan

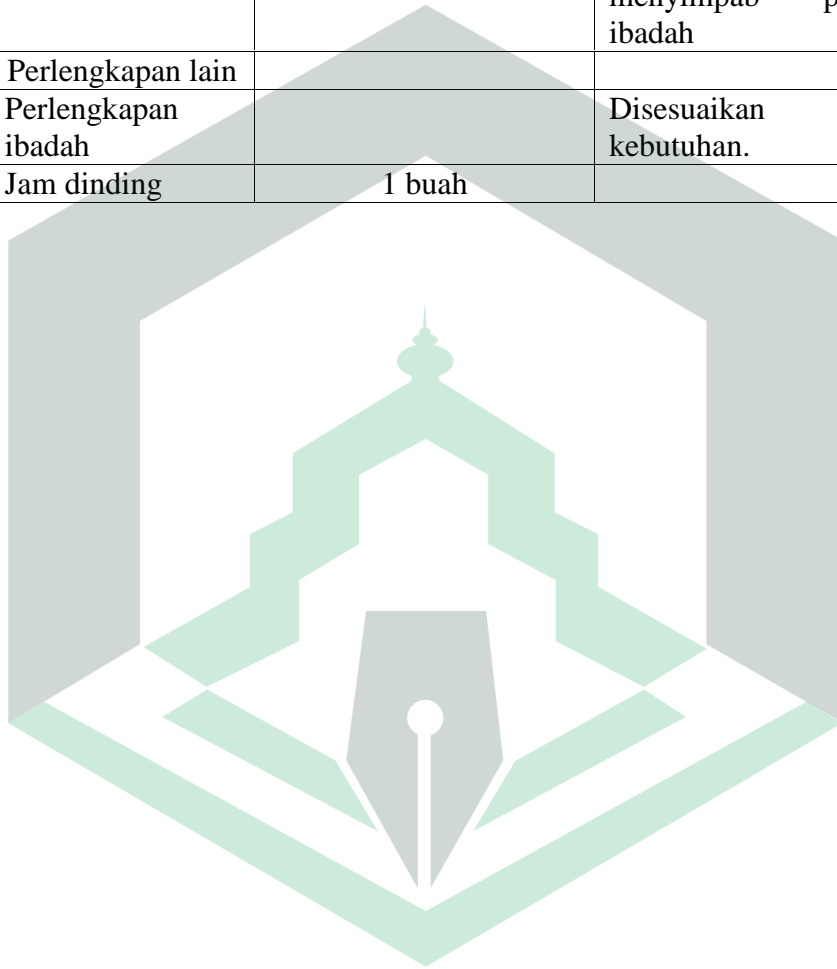
No	Jenis	Ratio	Deskripsi
1	Perabot		
1.1	Kursi Pimpinan	1 buah	Kuat, stabil, aman. Ukuran memadai untuk duduk dengan nyaman
1.2	Meja Pimpinan	1 buah	Kuat, stabil, aman. Ukuran memadai untuk kerja dengan nyaman
1.3	Kursi dan meja tamu	1 set	Kuat, stabil, aman. Ukuran memadai untuk duduk 5 orang
1.4	Lemari	2 buah	Kuat, stabil, aman. sebagai tempat menyimpan perlengkapan madrasah.
1.5	Papan struktur organisasi	1 buah	
1.6	Kursi tata usaha	1 buah	Kuat, stabil, aman. Ukuran memadai untuk duduk dengan nyaman
1.7	Meja tata usaha	1 set	Kuat, stabil, aman. Ukuran memadai untuk kerja dengan nyaman
2	Perlengkapan lain		
2.1	Simbol Kenegaraan	1 set	Trdiri dari bendera, , garuda presiden RI dan wakil Presiden RI
2.2	Tempat sampah	1 buah	
2.3	Jam dinding	1 buah	

### Ruang Guru

No	Jenis	Ratio	Deskripsi
1	Perabot		
1.1	Kursi guru	1 buah/guru	Kuat, aman. Ukuran memadai untuk duduk dengan nyaman
1.2	Meja guru	1 buah/guru	Kuat, aman. Ukuran memadai dan nyaman untuk menulis , memeriksa pekerjaan atau tempat kosultasi
2	Perlengkapan lain		
2.1	Tempat sampah	1 set	
2.2	Jam dinding	1 buah	

### Tempat Ibadah

No	Jenis	Ratio	Deskripsi
1	Perabot		
1.1	Mimbar	1 buah	Kuat, stabil dan aman.
1.2	Lemari	1 buah	Kuat, stabil dan aman .Ukuran memadai untuk tempat menyimpab perlengkapan ibadah
2	Perlengkapan lain		
2.1	Perlengkapan ibadah		Disesuaikan dengan kebutuhan.
2.2	Jam dinding	1 buah	





KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO  
MADRASAH IBTIDAIYAH DATOK SULAIMAN



Alamat: Jl.Dr.Ratulangi No 16 Balandai.Telp.(0417)21476) Kota Palopo.91914

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 21.02/MI-DS/036/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo, menerangkan bahwa:

Nama : Rahmah  
Tempat Tanggal Lahir : Malili, 07 September 1971  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Palopo  
Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
Nim : 19.19.2.02.0003

Benar- benar telah melakukan penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo mulai Oktober sampai November 2020, dengan judul tesis : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya

Palopo, 7 November 2020

An. Kepala Madrasah



Dra.Hj.Radhiah, M.Pd.I

Nip. 19701018 199703 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914

Email: [kontak@iainpalopo.ac.id](mailto:kontak@iainpalopo.ac.id) Web: [www.iainpalopo.ac.id](http://www.iainpalopo.ac.id)

Nomor : B- 401 /In.19/DP/PP.00.9/09/2020 Palopo, 28 September 2020  
Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal  
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada :

Yth. : Kepala Madrasah Ibtidaiyah  
Datok Sulaiman Kota Palopo

Di : Palopo

Assalamu 'Alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Rahmah  
Tempat/Tanggal Lahir : Malili, 7 September 1971  
NIM : 19.19.2.02.0003  
Semester : III (tiga)  
Tahun Akademik : 2020/2021  
Alamat : Jl. Tupai Balandai Palopo

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul **"Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo"**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wassalam.



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.

NIP. 19710927 200312 1 002

Lampiran 5 Foto-foto Kegiatan

Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo



Kepala Madrasah

Wawancara dengan Guru Kelas v





Wawancara dengan Guru Kelas vi



Wawancara dengan Guru Kelas III

Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran BTQ



Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak



Wawancara dengan Staf Pegawai



Gambar Peserta didik praktek IPA



Kepramukaan

Ruang Kepala Madrasah



Piala Prestasi Peserta Didik



Teropong

Hasil Karya Peserta didik



Gerbang Kampus





Masjid KH Hasyim



Gedung Ruang Belajar Madrasah Ibtidaiyah

Datuk Sulaiman Palopo

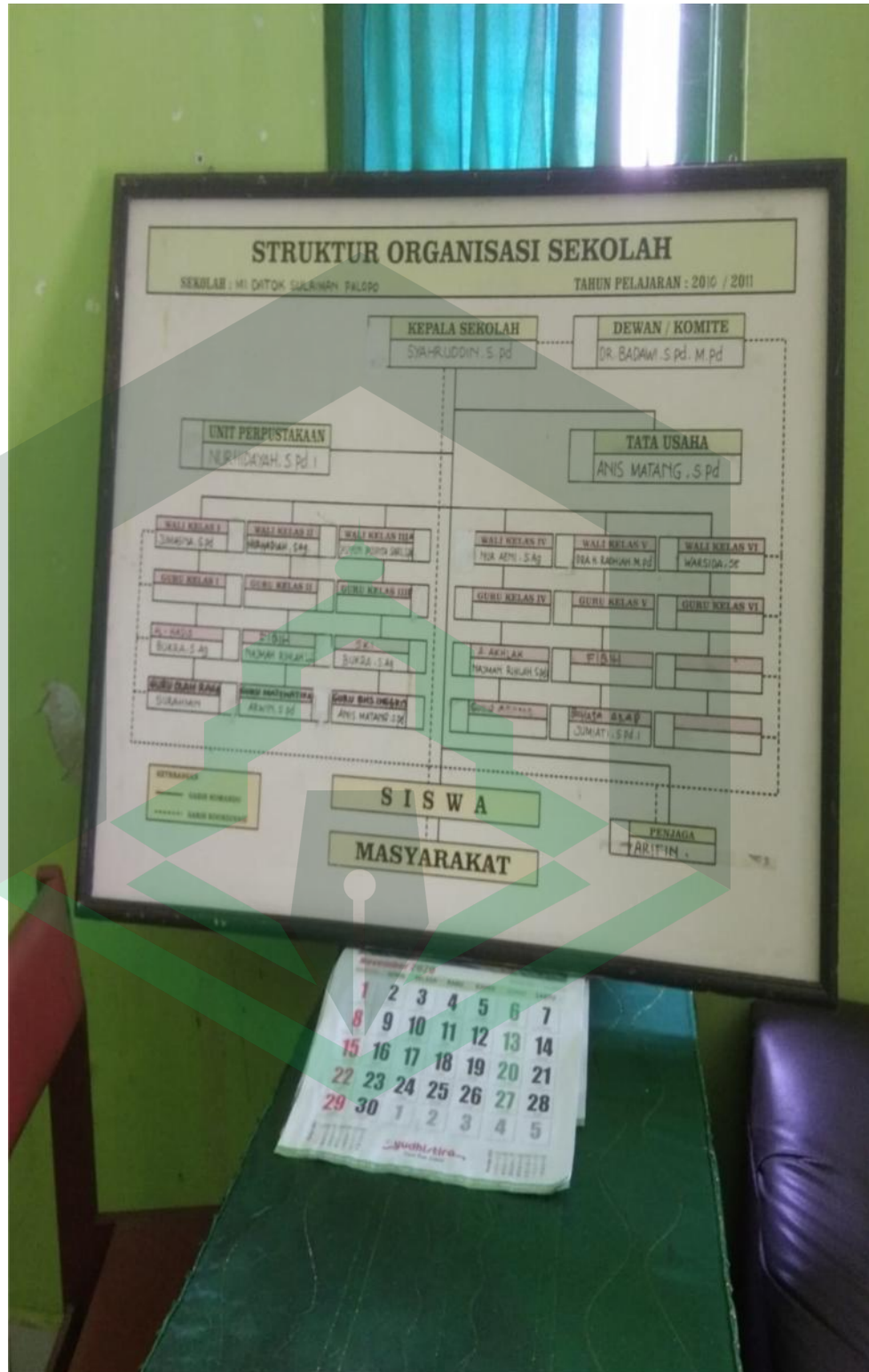




Lampiran 6 Struktur Organisasi



Gambar Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo



Ruan  
g  
Belaja  
r





Wawancara dengan Guru Kelas V



Wawancara dengan Guru kelas vi



Wawancara dengan Gurui kelas III



Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran BTQ



Wawancara dengan Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak



Wawancara dengan Staf Pegawai





Gambar Peserta didik praktek IPA



Kepramukaan





Wawancara dengan Guru Quran Hadis dan SKI



## Buku Kontrol Salat Peserta Didik



Para Guru menunggu peserta didik yang akan belajar Luring



KEMAS  
PELAKSANAAN SHALAT 5 WAKTU SHALAT BERSAMA DAN MENYALAKAN  
PESERTA DIDIK MI DATOK SULANAN PALOPO

KELOMPOK : A (MAMUK) ZEPHAN (202202) KALISTARA  
KELAS : 8<sup>a</sup> (LIMA)  
MULAI : 14 AGUSTUS 2022

NO	NAMA/KEMAS	KEHATI HAN									
		SUBUH	DHUR	ASHAR	MAGHRIB	ISHA	MENJALAN	TERANGGUNG	PAJAK	...	...
1	OSMAN	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	FAHMI	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	ABDULLAH	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	ABDUL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

KETIDAKSIKAPAN  
MAMUK DAN OSMAN  
KEMAS  
ALPHA  
Dhuha = 6

Palopo, 14 Agustus 2022

Suasana Belajar Luring

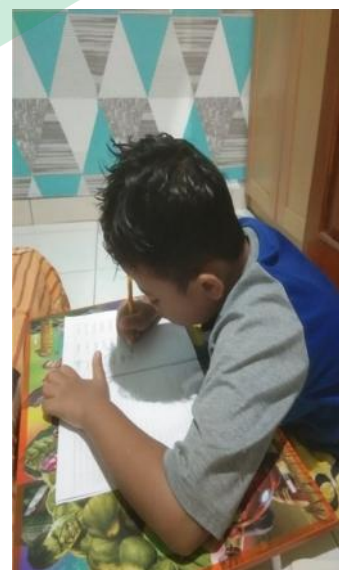


Suasana Belajar Luring



Peseta didik belajar Daring

Wawancara dengan Drs. K.H. Ruslin





Lomba Festival Anak Saleh (FASI) ke- XI Tk. Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar



Lomba cipta lagu anak Daerah Sulawesi Selatan Tahun 2020





Wawancara dengan guru PJOK



Beberapa Piala prestasi peserta didik

Wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Palopo







## RIWAYAT HIDUP PENULIS



### A. Identitas Diri

Nama : Rahmah, S. Ag., S.Pd  
Tempat/Tgl lahir : Malili, 07 – 09 – 1971  
Alamat Asal : Belopa, Jl G. Latimijong Kel  
Tampumia Radda  
Alamat Domisili : Jl Tupai/ Griya Balandai Permai Blok B/6 RT.003,  
Rw.003 kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo  
Nama Ayah : Drs. H. Abdul Razak Mattata DM  
Nama Ibu : Hj. Bukra  
Nama Suami : Drs. Songging Salehe  
Nama Anak : 1. Achmad Kemal Secsio Medika  
2. Amirah Algiffary

E-mail : [rahmah.razak1971@gmail.com](mailto:rahmah.razak1971@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1977 – 1983 : Madrasah Ibtidaiyah No 45 Belopa  
1983 – 1986 : Madrasah Tsanawiyah PMDS Palopo  
1986 – 1989 : SMA PGRI Belopa  
1089 – 1994 : IAIN Alauddin Makassar, Fakultas Tarbiyah Tadris  
Matematika  
1999 – 2003 : UNM Makassar, Fakultas MIPA Jurusan Biologi  
(S-1 ke – 2 )

### C. Riwayat Pekerjaan

1995 – 2003 : Guru honorer mata pelajaran Kimia di MAN Palopo  
2003 – Sekarang : Guru tetap mata pelajaran kimia di MAN Palopo

### D. Penghargaan

: Satyalencana masa bakti 10 tahun di Kementerian  
Agama RI Kota Palopo

### E. Pengalaman Organisasi

2011 – 2016 : Bendahara Majelis Taklim Ibadurrahman Perum.  
Griya Balandai Permai Palopo  
2019 – Sekarang : Sekretaris Majelis Taklim Masjid At-Tarbiyah MAN  
Palopo  
2019 – Sekarang : Bendahara PGRI Ranting Kec Bara Palopo

### F. Karya Ilmiah

1994 : Skripsi “*Pengaruh Suasana Kehidupan Pemandokan Siswa dalam Lingkungan Pesantren Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Matematika Siswa Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo*”

- 2003 : Skripsi “*Studi Tentang Hambatan- Hambatan Pelaksanaan Praktikum di MAN Palopo*”
- 2019 : Karya Ilmiah “*Penerapan Pembelajaran Model Jigsaw dalam Meningkatkan Hasil Belajar Kimia pada Siswa Kelas XI Mia 3 MAN Palopo*”
- 2020 : Tesis “*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Datok Sulaiman Kota Palopo*”



