



## Manajemen Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTS Swasta PPM Babussalam Teluk Bakung Tanjung Pura Langkat

Sri Wahyuni<sup>1</sup>, Ahmad Zaki<sup>2</sup>

<sup>1</sup>MTS PPM Babussalam Tanjung Pura Langkat Indonesia

<sup>2</sup>STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [sriwahyuni@gmail.com](mailto:sriwahyuni@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan *fenomenology*. Subjek sebagai informan penelitian adalah kepala madrasah, WKm Kurikulum dan guru. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data melalui reduksi, penyajian, penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan manajemen strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTS PPM Babussalam teluk bakung dengan cara pembinaan kinerja guru yaitu mengikuti seminar dan pelatihan, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi.

### Kata Kunci

*Manajemen Strategi, Kepala Madrasah, Kinerja Guru*

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan, yang berlangsung di Madrasah dan diluar Madrasah yang selalu dilakukan sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik supaya dapat memainkan peran dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat (H. Engkoswara, 2018).

Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermatabat dan menjadikan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat. Sebagai perwujudan keseriusan pemerintah dalam menangani pendidikan, dapat kita lihat dalam Undang-

Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 pada Bab II pasal 3 yang berbunyi: "Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Indonesia, 2010)."

Implementasi dari tujuan Sistem Pendidikan Nasional tersebut harus melalui proses yang sistematis dan terarah serta berkelanjutan dalam suatu wadah, baik formal, informal, maupun nonformal. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab melakukan pembinaan-pembinaan baik sarana maupun prasarannya. Mengingat beban yang diemban lembaga pendidikan atau Madrasah begitu berat, maka Madrasah harus dikelola secara professional, agar tujuan pendidikan tercapai sesuai dengan harapan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Kepala Madrasah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kepala Madrasah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan yaitu sebagai pemegang kendali dilembaga pendidikan (Susanto, 2019). Kepala Madrasah juga merupakan faktor penentu dalam mengelola pendidikan di Madrasahny demi tercapainya tujuan pendidikan oleh karena itu, kepala Madrasah dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang memadai dan kepala Madrasah dalam melaksanakan tugasnya mengelola pendidikan harus mampu berperan sebagai administrator dan supervisor.

Sebagai pemimpin pendidikan kepala Madrasah harus mampu mendorong stafnya untuk memahami tujuan yang akan dicapai, ia harus memberi kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan, disamping itu kepala Madrasah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, dan penuh semangat. Dalam pembinaan tersebut banyak kendala yang dihadapi oleh berbagai Madrasah salah satunya adalah disiplin kerja yang seringkali terjadi pelanggaran disiplin kerja, pelanggaran tersebut dapat dilihat dari adanya guru yang tidak tepat waktu masuk mengajar dan pulang lebih awal, dalam melakukan proses belajar mengajar tidak menggunakan rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), pendekatan kepala Madrasah yang belum maksimal dan sebagainya.

Kepala Madrasah harus membina tenaga pendidik atau guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, kepala Madrasah

dapat langsung membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang ditentukan bagi murid-murid dan juga peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar serta memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan. Untuk menghasilkan kualitas guru yang memiliki kompetensi yang baik, perlu dilakukan adanya pengawasan secara *kontiniu* (terus-menerus) sesuai dengan perkembangan kegiatan pembinaan kependidikan (Soebagio, 2012).

Berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagaimana dikemukakan oleh Raihani untuk merealisasikan peningkatan kinerja guru, kepala Madrasah menetapkan strategi atau menyusun program-program yang meliputi strategi prakondisional, pelayanan prima, akademik, non-akademik, pendukung, dan evaluative" (Raihani, 2012). Sedangkan menurut Syafaruddin kepala Madrasah dapat memiliki dan sekurangnya tiga strategi yaitu hirarkikal, transformasional, dan fasilitatif dan setiap strategi memiliki keuntungan penting dan memiliki keterbatasan.

Menurut M. Syaifi menyatakan bahwa strategi kepemimpinan strategi kepemimpinan merupakan rangkaian dari rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga mampu mewujudkan/ mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala Madrasah, maka tujuan yang akan dicapai yaitu peningkatan mutu Madrasah. Kepala Madrasah beserta staf harus mampu menyusun strategi yang tepat agar visi, misi, dan tujuan pendidikan di Madrasah tersebut cepat tercapai

Menurut Mukhtar menyatakan Strategi kepala Madrasah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu melalui pembinaan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, meningkatkan disiplin guru, meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman, meningkatkan komitmen guru dengan mengadakan pelatihan, mendatangkan tutor ke Madrasah dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru sesuai bidangnya, dan mengadakan rapat setiap awal semester.

Berdasarkan konsep diatas dapat dikatakan bahwa kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dilingkungan Madrasah untuk melaksanakan berbagai strategi-strategi tersebut dalam perencanaan dan kebijakan yang dibuatnya, diantara strategi yang dapat dilakukan oleh kepala Madrasah adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap kinerja guru, melakukan pengawasan

(supervisi) terhadap kinerja guru, mengadakan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Arifin, 2019). Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Madrasah, dengan kinerja yang tinggi berarti para guru benar-benar dapat berfungsi sebagai pendidik yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*" atau level kinerja, kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan Madrasah dan guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama atau diatas standart yang ditentukan (Priansa, 2018).

Untuk mengembangkan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, seorang guru membutuhkan bantuan berupa bimbingan yang terencana dari seorang kepala Madrasah. Dalam memberikan bantuan kepada guru mengenai proses pembelajaran dikelas, kepala Madrasah merupakan hal terpenting dalam membantu guru pada saat mengelola pembelajaran dikelas.

Berkaitan dengan penjelasan diatas kepala Madrasah dituntut mempunyai kemampuan untuk melakukan pembinaan dengan baik dan memotivasi para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, walau demikian tidak semua guru yang mendapatkan pembinaan dari kepala Madrasah atau atasan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini disebabkan oleh faktor lain juga yang mempengaruhinya seperti kurangnya penghayatan terhadap keilmuan yang dimiliki, tidak semangat untuk meningkatkan kinerjanya, kondisi seperti ini bisa terjadi pada semua jenjang pendidikan termasuk di MTs Swasta PPM Babussalam Teluk Bakung.

Berdasarkan observasi awal penelitian menemukan data di MTs Swasta PPM Babussalam Teluk Bakung Kecamatan Tanjung Pura strategi kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru belum berjalan dengan lancar. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa indikator masalah yang terdapat di madrasah tersebut yaitu: 1) Guru yang masih kurang menaati peraturan di Madrasah, 2) Tidak teraturnya dalam pengumpulan

rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan (3) Masih adanya guru yang kurang disiplin baik dalam ketepatan waktu datang maupun membuka pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian digunaknakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini berusaha memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. "Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai ketertarikan partisipan, dan melalui penguraian "pemakna partisipan" tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa. Pemaknaan partisipan melalui perasaan, keyakinan, ide-ide, pemikiran dan kegiatan dari partisipan. Beberapa penelitian kualitatif diarahkan lebih dari sekedar memahami fenomena tetapi juga mengembangkan teori (Moleong, 2019).

Responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan (Patton, 2019). Penentuan subjek dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive* atau berdasarkan tujuan tertentu. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini adalah Subjek dalam penelitian ini yaitu kepala madrasah, wkm kepala madrasah, dan guru di MTs Swasta PPM Babussalam Teluk Bakung. Pemilihan subjek penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa para informan kepala madrasah sangat terkait erat dengan perannya dalam upaya meningkatkan kinerja gurunya. Teknik Pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Jadi Uji keabsahan data meliputi uji kredibilitas data (*validitas internal*), uji depedabilitas (*reliabilitas*) data, uji transferabilitas (*validitas eksternal/ generalisasi*), dan uji konfirmabilitas (*obyektivitas*). (Sugiono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian yang berpedoman kepada fokus penelitian yang ada. Berdasarkan paparan penelitian ini, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran guru pada mata pelajaran umum di MTs PPM Babussalam Teluk bakung sebagai berikut :

### **Kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs PPM Babussalam Teluk bakung**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs PPM Babussalam Teluk bakung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang maksudnya kepala sekolah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pegawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi. Selain itu kepala sekolah menggunakan pendekatan kepada guru guna untuk membimbing atau mengayomi para guru agar melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perbandingan teori, kepemimpinan kepala madrasah di MTs PPM Babussalam Teluk bakung telah melakukan berbagai upaya positif. Dilihat dari perbandingan dengan teori menurut Euis dan Donni gaya kepemimpinan demokratis ini menyajikan ruang kesetaraan dalam pendapat sehingga guru, staf, dan pegawai lainnya memiliki hak yang sama untuk berkontribusi dalam tanggung jawab yang di embannya. Gaya kepemimpinan ini memandang guru, staf, dan pegawai lainnya sebagai bagian dari keseluruhan sekolah sehingga mendapat tempat sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas untuk mengarahkan, mengontrol, dan mengevaluasi, serta mengkoordinasi berbagai pekerjaan yang di emban guru, staf, dan pegawai lainnya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan gaya kepemimpinan kepala madrasah tidak memberikan efek timbal balik kepada murid, dilihat dari hubungan kepala madrasah kepada siswa di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dan tidak memiliki kewibawaan didalam dirinya.

### **Kineja Guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung**

Berdasarkan hasil beberapa wawancara di atas di ketahui bahwa dalam dalam kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung sudah mulai membaik di buktikan dengan kedisiplinan para guru, bertambahnya siswa di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan. Kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dengan cara memfasilitasi para guru dalam melakukan tugasnya, memantau dalam pengumpulan RPP, lebih mendisplinkan para guru dan lebih

mengoptimalkan proses belajar mengajar guru agar guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan dikatakan kinerja guru baik hal ini sesuai dengan kompetensi guru menurut teori Jamil Suprihatiningrum guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi di antaranya yaitu kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran peserta didik, kompetensi kepribadian yaitu kemampuan personal yang mencerminkan (kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia), kompetensi sosial yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar, kompetensi profesinal yaitu kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi di peroleh melalui pendidikan profesi.

Berkenaan dengan kinerja guru Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

### **Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung yaitu:

1. Pembinaan kinerja guru, dalam pembinaan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dengan cara mengikuti seminar-seminar atau pelatihan dan mengadakan seminar didalam sekolah dengan mengundang dosen dari luar sebagai pembicara acara, dalam mengikuti seminar dan pelatihan hanya guru-guru tertentu saja yang diutus untuk mengikuti seminar yang di selenggarakan oleh pemerintah.
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru bahwa kepala madrasah telah melaksanakan pengawasan kinerja guru secara langsung berupa kunjungan kelas, akan tetapi kegiatan ini dilakukan setiap seminggu sekali atau sebulan sekali dan tidak semua guru diawasi kinerjanya bagi guru yang sudah di anggapnya baik dalam mengajar. Hal ini sebenarnya tidak baik untuk guru yang lain karena bagaimanapun seorang tenaga pendidik harus diawasi kinerjanya jika

memang kurang baik dapat di perbaiki dan jika sudah baik dapat terus ditingkatkan lagi.

3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung dan bagi guru yang terlambat akan diberikan teguran dan di peringatkan terlebih dahulu, apabila masih terulang kembali maka akan diberikan surat peringatan satu sampai tiga bagi guru yang terlambat dan jika sudah melewati batas sampai ketiga kali maka akan diberikan surat keluar. Dan berdasarkan fakta yang ada di lapangan, menurut peneliti pelaksanaan yang dilakukan beliau kurang aktif dalam melakukan pengawasan, dilihat dari kepala yayasan yang cenderung lebih sering melakukan pengawasan ke kelas-kelas setiap hari.
4. Kepala sekolah telah memberikan motivasi kepada guru-guru yang dianggap membutuhkan dengan harapannya bawasannya kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung tersebut akan semakin baik dan kegiatan pemberian motivasi ini diberikan kepada para guru hampir setiap hari.
5. Dalam hal pemberian penghargaan untuk guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dengan memberikan kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan, hal ini dilakukan kepala madrasah dengan maksud untuk memotivasi guru agar kinerjanya meningkat. Akan tetapi berdasarkan peneliti amati pada gambar di atas, tidak adanya kenaikan gaji yang dilakukan oleh kepala madrasah, hanya saja pengurangan jam mengajar dengan gaji yang tetap pada setiap bulannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan perbandingan teori menurut Castetter sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa yaitu:

1. Pembinaan kinerja guru yaitu di kelompokkan menjadi tiga macam pembinaan yaitu pertama pembinaan kemampuan guru dalam hal memelihara program pengajaran di kelas, kedua kemampuan guru dalam hal menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar anak didik, ketiga memperbaiki situasi belajar anak didik. Dalam hal pembinaan kemampuan guru dalam memelihara program pengajaran di kelas, kepala sekolah harus memahami tahap-tahap proses pengajaran sehingga dapat membantu kepala sekolah untuk melaksanakan pembinaan program pengajaran kepada guru-guru.
2. Pengawasan atau supervisi terhadap kinerja guru melalui kegiatan pembelajaran salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu pembinaan dari kepala sekolah melalui supervisi akademik,

kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa untuk itu perlu diadakan pembinaan tindak lanjut dari kepala sekolah antara lain melalui supervisi pengajaran.

3. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan terutama disiplin diri, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya, membantu tenaga kependidikan meningkatkan standart perilakunya, menggunakan pelaksanaan atauran sebagai alat.
4. Pemberian motivasi meningkatkan kinerja produktifitas kerja perlu di perhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan bisa berupa reward, beasiswa pendidikan, penugasan, promosi terhadap kinerja guru. Guru akan lebih giat lagi dalam meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala sekolah, hal ini bisa berupa dengan pembinaan atau dengan dorongan katakata.
5. Pemberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif, melalui pengharhaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru maka dia akan memberikan penyemangat agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini bisa dengan kenaikan ngaji, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kinerja guru tersebut.

Berdasarkan fakta di lapangan, peneliti menemukan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung sudah sesuai dengan teori diatas dan kepala madrasah masih berusaha meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dengan memperbarui strategi-strategi yang telah ditetapkan sebelumnya, akan tetapi kepala madrasah perlu berkontribusi dengan kepala yayasan dan semua keputusan tergantung kepada kepala yayasan dan membuat kepala madrasah tidak berperan penuh dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung secara efektif dan efesien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diambil kesimpulan diantaranya:

1. Kepemimpinan kepala madrasah di MTs PPM Babussalam Teluk bakung menggunakan kepemimpinan dengan gaya demokratis yang kepala madrasah bisa mendekatkan diri dengan para guru, pegawai, dan siswanya, memberikan kesetaraan kepada para guru dan pegawai sekolah dalam mengeluarkan pendapat sehingga para guru dan pegawai sekolah memiliki hak yang sama untuk berkontribusi.
2. Kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung sudah mulai membaik di buktikan dengan bertambahnya siswa di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dari tahun ke tahun, dilihat dari segi kepribadian gurunya, hubungan dengan warga sekolah, proses belajar mengajar guru yang mandiri terlihat dalam proses pembelajaran guru menggunakan metode pembelajaran yang kreatif dengan memanfaatkan media dari barang bekas, dan guru yang sudah sesuai antara latar belakang pendidikannya dengan bidang yang di ajarkan.
3. Strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs PPM Babussalam Teluk bakung dengan cara pembinaan kinerja guru yaitu mengikuti seminar dan pelatihan, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi. kehadiran guru secara langsung, memberikan motivasi, dan pemberian penghargaan unruk guru berupa kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, B. d. (2019). *Instrument Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional* . Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- H. Engkoswara, A. K. (2018). *Administrasi Pendidikan* . Bandung: CV Alfabeta .
- Indonesia, U.-u. R. (2010). *Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Dan Guru Profesional Konsep, Peran Strategis, dan Pengembangannya*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Raihani. (2012). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LkiS Pinting Cemerlang.

- Soebagio, A. (2012). *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah* . Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Susanto, A. (2019). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya* . Jakarta: Kencana.