STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA PUTRI AL- ISHLAHIYYAH WONOREJO PASURUAN

TESIS

Di susun Oleh:

Arini Yahdillah Ruwaikha

NIM. 220106220020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIKIBRAHIM MALANG

2024

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA PUTRI AL-ISHLAHIYYAH WONOREJO PASURUAN

Tesis

Diajukan kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana MalikIbrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Disusun Oleh:

Arini Yahdillah Ruwaikha

NIM : 220106220020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIKIBRAHIM MALANG

2024

STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH UNTUK

MENINGKATKAN KINERJA GURU

DI MA PUTRI AL-ISHLAHIYYAH WONOREJO PASURUAN

Oleh:

Arini Yahdillah Ruwaikha

NIM : 220106220020

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Pembimbing II

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
NIP. 19750123 200312 1 003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIKIBRAHIM MALANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Tesis dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo" yang ditulis oleh Arini Yahdillah Ruwaikha ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis pada tanggal 18 Desember 2024.

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

Pembimbing II

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
NIP. 19750123 200312 1 003

Malang, 30 Desember 2024

Mengetahui,

Kaprodi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 19801001 200801 1 016

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo" yang ditulis oleh Arini Yahdillah Ruwaikha ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan didepan dewan penguji tesis pada tanggal 18 Desember 2024.

Dewan Penguji

Dr. H. Moh. Padil, M.Ag (Penguji Utama)
NIP. 19651205 199403 1 003

Dr.H. A. Nurul Kawakip, M.Pd, M.A (Ketua sidang/Penguji)
NIP. 19750731 200112 1 001

Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag M.Si (Pembimbing I/Penguji)
NIP. 19711108 199803 2 002

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A (Pembimbing II/Sekertaris)
NIP. 19750123 200312 1 003

Malang, 30 Desember 2024
Mengetahui
Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak
NIP. 19690302 200003 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Arini Yahdillah Ruwaikha
NIM	:	220106220020
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian	:	Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Pada Peningkatkan *Performance Appraisal* (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap Kinerja Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo

Menyatakan bahwa proposal tesis benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat dan temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip dan dirujuk sesuai kode etik peulis karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam proposal tesis ini terbukti terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Malang, 20 juni 2024

Hormat Kami,



Arini Yahdillah R

NIM. 220106220020

ABSTRAK

Arini Yahdillah Ruwaikha. 2024. *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing (I) : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag.M.Si Pembimbing (II) Dr. H. Amin Nur, M.A

Madrasah memiliki peran penting dalam membentuk karakter siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja guru sering dihadapi, antara lain kurangnya motivasi, disiplin, dan inovasi dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang efektif dari kepala madrasah menjadi kunci dalam mengatasi berbagai kendala tersebut untuk mendukung tujuan pendidikan yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. Fokus penelitian meliputi strategi kepemimpinan ketua madrasah, implementasi strategi kepemimpinan ketua madrasah, dan hasil kinerja guru. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang peran kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan.

Dalam penelitian ini, metode kualitatif deskriptif digunakan dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala madrasah dan guru, serta dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan pendekatan reduksi, penyajian data, dan kesimpulan yang ditarik. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi sepemimpinan kepala madrasah menerapkan straregi kepemimpinan yang sistematis dan komprehensif. Proses perumusan strategi ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan sasaran yang terukur, serta memilih strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam implementasinya, kepala madrasah mengemplementasikan empat strategi yang berhasil memberikan perubahan dan peningkatan, dengan strategi tersebut para guru mengalami peningkatan kompetensi, peningkatan skill, serta mendapatkan pengalaman baru dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Kata Kunci: *Strategi, Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Arini Yahdillah Ruwaikha. 2024. *Leadership Strategy of Madrasah Heads In improving the performance of teachers at Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan*. Thesis. Islamic Education Management Study Program, Postgraduate of State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor (I) : Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag.M.Si Supervisor (II) Dr. H. Amin Nur, M.A

Madrasah has an important role in shaping the character of students and improving the quality of education. However, challenges in improving teacher performance are often faced, including a lack of motivation, discipline, and innovation in the learning process. Therefore, an effective leadership strategy from the head of the madrasah is the key in overcoming these various obstacles to support better educational goals.

This study aims to analyze the leadership strategy of madrasah heads in improving teacher performance at Madrasah Aliyah Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. The focus of the research includes the leadership strategy of the head of the madrasah, the implementation of the leadership strategy of the head of the madrasah, and the results on teacher performance. This research was conducted to provide a deeper insight into the role of madrasah heads as educational leaders.

In this study, a descriptive qualitative method is used with a case study approach. Data collection techniques are carried out through observation, in-depth interviews with madrasah heads and teachers, and documentation. Data analysis was carried out by a reduction approach, data presentation, and conclusion drawn. The validity of the data is guaranteed through triangulation of sources and methods.

The results of the study show that the leadership strategy of madrasah heads applies a systematic and comprehensive leadership strategy. The process of formulating this strategy involves analyzing the internal and external environment, formulating success indicators, determining measurable targets and objectives, and choosing the most appropriate strategy to achieve the goals that have been set. In its implementation, the head of the madrasah implemented four strategies that succeeded in providing change and improvement, with these strategies teachers experienced increased competence, increased skills, and gained new experiences and were able to adapt to technological developments.

Keywords: *Strategy, Leadership, Head of Madrasah, Teacher Performance*

ملخص

أريني يهد الله رويخة. ٤,٢ .٢. استراتيجية القيادة لدى مدير المدرسة في تحسين أداء المعلم في مدرسة علياء بوتري الإشلائية ونوريجو باسوروان. الأطروحة. برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، برنامج الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. المشرف (الأول): أ. أ. د. الحاج الحاج إيلفي نور ديانا، المشرف (الثاني) د. ح. أمين نور، ماجستير.

تلعب المدارس الدينية دوراً هاماً في تشكيل شخصية الطلاب وتحسين جودة التعليم. ومع ذلك، غالبًا ما يواجه المعلمون تحديات في تحسين أدائهم، بما في ذلك الافتقار إلى الدافعية والانضباط والابتكار في عملية التعليم. لذلك، تُعد استراتيجيات القيادة الفعالة من قبل مديري المدارس الدينية أساسية في التغلب على هذه العقبات لدعم أهداف التعليم الأفضل.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل استراتيجيات القيادة لدى مديري المدارس الدينية في تحسين أداء المعلمين في المدرسة العليا بوتري الإصلاحية ونوريجو باسوروان. ويشمل محور البحث استراتيجية القيادة لمدير المدرسة، وتنفيذ استراتيجية القيادة لمدير المدرسة، ونتائج أداء المعلم. تم إجراء هذا البحث لتقديم رؤية أعمق لدور مديري المدارس الدينية كقادة تربويين.

في هذا البحث، تم استخدام المنهج الوصفي الكيفي مع منهج دراسة الحالة. وأجريت تقنيات جمع البيانات من خلال الملاحظة، والمقابلات المتعمقة مع مديري المدارس الدينية والمعلمين، والتوثيق. وتم تحليل البيانات باستخدام منهج الاختزال وعرض البيانات واستخلاص الاستنتاجات. تم ضمان صحة البيانات من خلال تثليث المصادر والأساليب.

أظهرت النتائج أن استراتيجية القيادة لمدير المدرسة نفذت استراتيجية قيادة منهجية وشاملة. وتتضمن عملية صياغة الاستراتيجية تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وصياغة مؤشرات النجاح، وتحديد الأهداف والغايات القابلة للقياس، واختيار الاستراتيجية الأنسب لتحقيق الأهداف المحددة. وقد قام مدير المدرسة بتنفيذ أربع استراتيجيات نجحت في إحداث تغييرات وتحسينات في تطبيقها، حيث شهدت هذه الاستراتيجيات زيادة كفاءة المعلمين وزيادة مهاراتهم واكتسابهم خبرات جديدة وتمكنهم من التكيف مع التطورات التكنولوجية.

الكلمات المفتاحية الاستراتيجية، القيادة، القيادة، رئيس المدرسة ، أداء المعلم، أداء المعل

KATA PENGANTAR

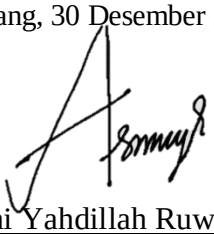
Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan yang maha pengasih dan penyanyang atas limpahan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan sesuai rencana yang dijadwalkan. Shalawat dan salam dipersembahkan kejunjungan kita Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan para umat-Nya. Dalam penyusunan tesis ini tentu tidak terlepas dari dukungan dan motivasi dari banyak pihak, oleh karena itu saya ucapkan banyak terimakasih kepada

1. Bapak Prof Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
2. Bapak Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
3. Bapak dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, M.Si, selaku pembimbing utama yang selalu mengarahkan, membimbing, motivasi, serta memberi masukan untuk penulisan tesis.
5. Bapak Dr. Amin Nur, M.Pd, selaku dosen pembimbing kedua yang selalu mengarahkan, membimbing, motivasi, serta memberi masukan untuk penulisan tesis.
6. Bapak Abdullah Fakih S.Si selaku kepala Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan beserta jajarannya yang sudah mengizinkan peneliti untuk mendapatkan informasi selama jalannya proses penelitian.
7. Untuk suami dan anak-anak ku tersayang, Kedua orang tua Ibu Nurul Komariyah dan Ayah Sama'un beserta keluarga besar Bani Syafi'i yang selalu memberikan support dan kekuatan dan do'a yang tiada tara serta selalu memberikan dukungan baik dari segi moril maupun materil.

8. Teman dan sahabat khususnya pejuang akhir mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam 2023 yang selalu memberikan dorongan dan doa serta semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
9. Dan berbagai pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu. Tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dzim. Peneliti hanaya bisa mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya yang tak terhingga atas seluruh bantuan dan dukungan serta memberikan motivasi yang diberikan.

Penulis dalam tugas akhir ini sangat menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dalam proses penulisan tesis, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran serta masukan yang berisfat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. *Aamiin Yaa Robbal Alamiin.*

Malang, 30 Desember 2024



Arini Yahdillah Ruwaikha
NIM: 220106220020

MOTTO

ٱدۡعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلۡحِكۡمَةِ وَٱلۡمَوۡعِظَةِ ٱلۡحَسَنَةِۖ وَجَٰدِلۡهُم بِٱلَّتِي هِيَ أَحۡسَنُۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعۡلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦ وَهُوَ أَعۡلَمُ بِٱلۡمُهۡتَدِينَ

"Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk."

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

PERYATAAN KEASLIAN ..... **vi**

ABSTRAK……..……**vii**

ABSTRAK…….…..……..….**viii**

الخلاصة ..... **ix**

KATA PENGANTAR ..... **x**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

PEDOMAN LITERASI ..... **xvi**

BAB 1 PENDAHULUAN……..……**1**

A. Konteks Penelitian 1

B. Fokus Penelitian 7

C. Tujuan Penelitian 8

D. Manfaat penelitian 9

E. Penelitian terdahulu 10

F. Definisi Istilah……..... 15

BAB II KAJIAN PUSTAKA……..**16**

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah…..…….……..16

1. Pengertian Strategi …….16

2. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah……..……...17

3. Pengertian Kepala Madrasah..... 18

B. Kinerja Guru.....23

1.Pengertian Kinerja guru.....23

3.Faktor faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru 27

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah 32

BAB III METODE PENELITIAN……..……34

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 34

B. Kehadiran Peneliti.....35

C. Lokasi Penelitian.....35

D. Data dan Sumber penelitian 37

E. Teknik pengumpulan Data 38

F. Analisis Data 40

G. Pengecekan Keabsahan Data.....42

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN 47

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....47

B. Paparan Data.....50

C. Temuan Penelitian.....78

BAB V PEMBAHASAN 80

A. Program Kerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru ..91

B. Implementasi Program Kerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru.....102

C. Dampak Program Kerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru 107

BAB VI PENUTUP 111

A. Kesimpulan.....111

B. Saran 113

DAFTAR PUSTAKA.....116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Orisinilitas Penelitian 13

Tabel 3. 1. Keterkaitan Pertanyaan Penelitian, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....45
Tabel.4.1. Struktur Organisasi MA Putri Al Ishlahiyyah……..50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir Penelitian 33

Gambar 4.2 Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan…77

Gambar 4.3 Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan…78

Gambar 4.4 Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan....79

PEDOMAN TRANSLITERASI
ARAB-INDONESIA

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab-Indonesia *(A Guide to Arabic-Indonesian Tranliterastion)*, INIS Fellow 1992.[1]

A. Huruf

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ط	Th
ب	B	ظ	Zh
ت	T	ع	‘
ث	Ts	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Dz	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	’
ص	Sh	ي	Y
ض	Dl		

B. Vokal Panjang dan Diftong

Arab	Latin	Arab	Latin
آ	â (a panjang)	اوْ	Aw
ايْ	î (i panjang)	ايْ	Ay
اوْ	û (u panjang)		

[1]Kemenag & Kemendikbud RI, *Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia*, UIN Maliki Malang (2024).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu pondasi dan faktor yang kuat bagi keseluruhan kehidupan pembangunan di suatu negara. Pendidikan juga termasuk bagian dasar bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk yang lain. Jadi, pendidikan merupakan usaha sadar setiap manusia untuk mengingatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses perubahan sehingga dapat menghasilkan kualitas yang diinginkan.[2] Oleh sebab itu diperlukan tenaga-tenaga ahli dan Sumber Daya Insani (SDI) dalam bidang pendidikan yang memadai dan berkualitas.

Kualitas pendidikan pada saat ini sangat diperhatikan dan digalakkan oleh pemerintah, karena pendidikan merupakan suatu alat atau sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mencapai tujuan pendidikan baik pendidikan agama maupun pendidikan umum. Lebih lanjut Irianto, juga menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar manusia untuk mempersiapkan manusia mempunyai kemampuan untuk berperan aktif dalam membentuk masa depannya. Pendidikan merupakan suatu proses dan sistem yang bermuara pada pencapaian tujuan tertentu yang dinilai dan diyakini sebagai yang paling ideal. Adapun tujuan pendidikan bagi bangsa Indonesia telah dijelaskan dalam Undang-Undang

[2] Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-press, 2014), h. 73

Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pada Bab II pasal 3 bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa 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 demokratis dan bertanggung jawab.[3]

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional tersebut tidak terlepas dari kualitas pendidikan itu sendiri. Di era globalisasi saat ini Sumber Daya Insani (SDI) yang bekualitas merupakan faktor terpenting dalam pembangunan bangsa. Sumber Daya Insani (SDI) yang berkuaitas hanya dapat diwujudkan melalui pendidikan yang standar. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Insani (SDI). Implementasi pendidikan di madrasah merupakan sebuah pranata sosial yang bersistem, terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Komponen utama madrasah adalah siswa, guru dan tenaga kependidikan lainnya, kurikulum serta fasilitas pendidikan juga harus memenuhi kualitas standar pendidikan yang memiliki kualitas yang layak.

Usman bependapat bahwa "Salah satu hal yang terpenting yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya suatu madrasah , meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia sebagai pendukung untuk mencapai tujuan." Oleh karena itu, seorang pemimpin

[3]Agus Irianto. *Pendidiakan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta: Prenada Media Group, (2013)., hlm. 3

selayaknya dapat mengarahkan dan mempengaruhi semua potensi dan sumber daya yang dimiliki untuk kepentingan organisasi.[4]

Kepala madrasah sebagai pimpinan lembaga harus mempunyai kemampuan untuk berpikir dari segi tindakan agar dapat membantu organisasi madrasah untuk beradaptasi dengan dunia luar. Strategi kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Menurut Riyanto, bahwa " Strategi merupakan suatu rencana pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi".[5]

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan itu sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah, keberhasilan madrasah berarti keberhasilan kepala madrasah.[6] Bagaimanapun, kepala madrasah merupakan fondasi yang mendukung kinerja optimal dan pencapaian bagi lembaga pendidikan. Bahkan, tinggi rendahnya mutu suatu lembaga pendidikan dapat dibedakan dari kepemimpinan kepala madrasah.[7] Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Pada awalnya teori kepemimpinan hanya fokus pada kualitas yang membedakan pada pemimpin dan bawahannya, kemudian teori kepemimpinan berkembang

---

[4] Usman, Manajemen: *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, (2009)., hlm. 102

[5] Riyanto, *Paradigma Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas)*. Jakarta: Kencana, (2010)., hlm. 34.

[6] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, (2008),.hlm. 82.

[7] Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, Cet.I, (2009), hlm.167

menjadi beberapa macam, yang bisa didapat dari berbagai referensi berjumlah delapan jenis teori kempemimpinan.[8]

Kepala madrasah memainkan peran penting dalam menentukan arah dan keberhasilan madrasah mereka. Sebagai pemimpin, mereka harus memiliki pemahaman mendalam tentang pendidikan, mampu memotivasi dan membimbing staff, dan berkolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk mencapai hasil yang optimal. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya Sebagai seorang pemimpin kepala madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala madrasah harus berkomitmen untuk membangun kapasitas kepemimpinan madrasah dengan menambahkan nilai pada empat dimensi dalam praktik kepemimpinan transformasional yang memupuk pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individual kepada semua bawahan dengan harapan mereka mendapatkan pekerjaan, kepuasan dan komitmen untuk tugas yang diberikan dan dapat mencapai keunggulan dalam visi dan misi yang ditargetkan oleh madrasah dan Departemen Pendidikan.[9]

Kepemimpinan lembaga madrasah menjadi barometer penentu terhadap

---

[8] Nur Efendi, *Islami Educational Leadership*, Yogyakarta: Kalimedia, (2015).,hlm. 17.
[9]Abdul Wahab, J., Fuad, M., Fuzlina, C., Ismail, H., & Majid, S. Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), (2014)., hlm. 40–48.

baik atau tidaknya suatu organisasi. Menurut pendapat Meilani bahwa Kesuksesan sebuah organisasi juga sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, dalam kepemimpinan terdapat Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam pengembangan kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan atau seni dalam memberikan pengaruh kepada seseorang agar memiliki keinginan untuk bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut dalam membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama.[10]

Pendapat Supriani *et al.* menjelaskan bahwa dalam makna etimologis manajemen memiliki arti mengelola, memeriksa, mengawasi, dan mengurus. Sementara secara terminologi manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh para anggota organisasi guna memperoleh capaian pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan.[11]

Menurut Mulyasa, menyatakan bahwa salah satu aspek yang menentukan tingkat kesuksesan pendidikan adalah keberhasilan kepala madrasah dalam menata tenaga pendidik dan kependidikannya yang ada di madrasah. Salah satu aspek pendidikan yang berpengaruh dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah kepala madrasah . Kepala madrasah mengemban tanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pendidikan, tata kelola administrasi madrasah, upaya pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana

[10] Meilani, H., Lubis, M. J., & Darwin, D.. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), (2022)., hlm. 4

[11] Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. JIIP: *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), (2022)., hlm. 332–338

yang ada di madrasah.[12]

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan seorang guru bagus maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. sebaliknya jika kemampuan seorang guru tidak bagus maka kinerjanya akan semakin rendah. Terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru yaitu tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan proses pembelajaran.[13] Upaya memajukan madrasah serta meningkatkan produktifitas atau kinerja guru dan pegawai yag dilakukan secara intensif adalah ciri yang ada pada figur pimpinan dalam diri seorang kepala madrasah yang siap bekerja keras, mampu memberikan bimbingan dan binaan kepada para guru, harus senantiasa memotivasi agar tercipta harmonisasi hubungan antar yang dipimpin dengan pemimpin, dan menumbuhkan semangat, sehingga akan tercipta prestasi kerja yang baik yang bersumber pada meningkatnya kualitas kerja yang tinggi. Pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah. Sebagai pimpinan tertinggi, kepala madrasah memiliki pengaruh dan sebagai seorang yang berperan penting dalam menentukan kemajuan madrasah hendaknya mempunyai pengetahuan tata kelola administrasi, memiliki komitmen yang tinggi, dan luwes sehingga cakap dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Upaya dalam peningkatan kinerja guru merupakan ciri

---

[12]E. Mulyasa.,*Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya,* (2006)., hlm.23

[13] Haki Eka Gusman, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMPN
Kecamatan Palembayan kabupaten Agam", *Jurnal administrasi pendidikan FIP UNP,*2 (1), (2014),.hlm. 294.

kepemimpinan kepala madrasah yang baik, hal ini dapat dicapai melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah dalam menjalankan peran dan fungsi sebagai seorang pemimpin, hendaknya memberikan perhatian pada kebutuhan orang-orang yang bekerja sehingga hal ini dapat menjaga perstasi kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru di Madrasah perlu dilakukan dengan baik oleh guru itu sendiri melalui motivasi *performance apprisial* yang dimilikinya maupun dari kepala madrasah melalui kepemimpinannya. Mulyasa mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala madrasah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator .[14]

Madrasah yang dalam hal ini sebagai perwujudan sebuah organisasi lembaga pendidikan, maka kepala madrasah sebagai seorang pemimpin atau *leadership* yang memegang kendali manajemen dituntut untuk mampu membawa madrasah ke arah yang lebih baik, maju, dan terdepan, baik dari sisi kualitas pendidikannya maupun dari sisi keberlangsungan madrasahnya. Kepala madrasah merupakan seorang individu yang mempunyai tanggung jawab paling besar dalam menjalankan sistem menajemen berbasis madrasah, dimana dia diberikan otonomi khusus untuk melaksanakan dan mengambil arah dan strategi kebijakan terkait peningkatan kualitas dan rencana pengembangan madrasah.

Kepala Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan yakni

---

[14] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, (2006), hlm. 511

Bapak Abdullah Fakih dikenal sebagai sosok yang ramah dan karismatik. Pengalaman beliau dalam dunia mengajar tidak diragukan lagi, beliau terjun kedunia pendidikan dimulai dari tahun 2002 sampai sekarang. Sebelum menjadi kepala madarasah di MA Putri Al Ishlahiyyah beliau pernah menjabat menjadi kepala madrasah di MAN 2 Alyasini pada tahun 2010 kemudian beliau berkhidmat di yayasan Al Ishlahiyyah, yang mana selama beliau menjabat sudah banyak prestasi yang diperoleh, baik dibidang akademik maupun non akademik.

Madarasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah merupakan objek dalam penelitian ini. Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah adalah lembaga pendidikan islam swasta khusus putri yang ada dibawah naungan pondok pesantren putri Al Ishlahiyyah wonorejo pasuruan. Berdiri sejak tahun 2012 siswi Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah telah meraih berbagai prestasi yang membanggakan. Beberapa diantaranya: juara II KSM Matematika tingkat kabupaten, juara III KSM Fisika tingkat kabupaten, juara harapan I KSM kimia tingkat Kabupaten, juara Rayon olimpiade Matematika Jawa Timur.

Dengan memahami pentingnya kepemimpinan pendidikan dan upaya apa yang dilakukan seorang kepala madrasah untuk memajukan instansi atau Lembaga yang dipimpin maka penulis mengambil tema*"Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan".*

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks pnelitian diatas, maka peneliti mengambil fokus penelitian menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagaimana starategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan?
2. Bagaimana implementasi strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan?
3. Bagaimana hasil dari penerapan strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis perencanaan kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan.
2. Untuk menganalisis strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan.
3. Untuk memahami dan menganalisis hasil dari penerapan strategi kepala madrasah untuk meningkatkan kenerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan yang terlibat dalam dunia pendidikan. Adapun Manfaat yang di harapkan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk

pengembangan keilmuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatan kenerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan.

2. Secara Praktis
   a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi untuk meningkatkan perannya sebagai pemimpin dalam mengarahkan, dan membina guru sehingga mampu meningkatkan prestasi kinerjanya.
   b. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan, dengan adanya penelitian ini pendidik dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik/guru serta meningkatkan motivasi untuk terus berkembang dan dapat menerapkan strategi
   c. baru yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.
   d. Bagi peneliti dengan adanya penelitian ini bisa meningkatkan wawasan pengetahuan tentang kepemimpinan dan bisa dijadiakan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti banyak memperoleh banyak referensi dari berbagai pihak termasuk menelaah beberapa hasil penelitian yang memiliki persamaan baik dari variabel ataupun konteks yang sama akan tetapi dengan objek yang berbeda dengan penelitian ini. Dari penelitian tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah/madrasah dan kinerja guru. Penelitian terdahulu yang berkaitan

tentang kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti:

Zahrotul Jamilah, dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Plus Al Kautsar. Metode penelitiannya menggunakan kualitatif fenomenologi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Plus Al Kautsar adalah mengusung tiga hal utama yaitu layanan, komunikasi dan keteladanan. Strategi kepala madrasah ini berdampak baik terhadap peningkatan kinerja guru dengan tetap melakukan evaluasi strategi secara berkala.[15]

Adapun Shofie Asya Pritasari, penelitiannya menunjukan hasil bahwa, perencanaan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Batu ditetapkan berdasarkan 4 landasan, yaitu visi, moto madrasah , teori psikologi belajar sosial Albert Bandura, dan penelitian adanya pengaruh signifikan guru yang berkinerja baik terhadap hasil belajar siswa dan dalam perencanaannya melalui penetapan landasan dan rujukan, analisis kebutuhan, perumusan strategi, penetapan kegiatan dan program, implementasi strategi, dan pengawasan strategi. 2) Implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Batu berupa pembinaan, motivasi, apresiasi, dan supervisi sesuai dengan standar beban kerja guru dan empat kompetensi guru yang telah diatur dalam undang-undang serta

[15] Jamilah, Zahrotul, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Plus Al Kautsar Malang. *Tesis* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (2024)

sesuai dengan kebutuhan siswa pada abad 21 dan perkembangan zaman. 3) Hasil dari implementasi strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan mutu pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Batu dari sisi siswa menghasilkan siswa dengan hasil belajar yang baik.[16]

Dilla Safira, dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa: (1) Upaya dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan softkill berupa program Family Gatering, Leadership learning for manager, Upgrading Guru, KKG, Seminar. (2) Dampak Penguatan *softkill* untuk kinerja guru yaitu guru semakin komunikatif, percaya diri, berbahasa yang baik, terampil, dapat bekerja dalam tim. (3) Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program yaitu Kurangnya sarana dan prasarana, Materi yang sulit dipahami, Beradu jadwal dengan hari libur.[17]

Penelitian yang dilakukan oleh Rulitawati mengungkapkan bahwa kinerja guru berhasil ditingkatkan melalui model kinerja manajemen. Model pengelolaan kinerja guru dilaksanakan untuk memenuhi keberhasilan kinerja guru serta faktor-faktor lainya. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaka Yekti10 mengungkapkan bahwa strategi kepala madrasah yang digunakan dituangkan dalam

perencanaan, keteladanan, internalisasi nilai, serta pembiasaan. Dampak dari strategi tersebut berhasil peningkatan pada tujuan strategi.[18]

---

[16] Shofie Asya Pritasari, Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Kota Batu, *Tesis UIN Maliki Malang*, (2024).

[17] Dilla Safia, Strategi Kepala Sekolah *Dal*am Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill, *Tesis* UIN Maliki Maang, (2021).

[18] Rulitawati, Model Pengelolaan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah di

Hasil penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama juga dilakukan oleh Saepul Palah., *et al* yang fokus pada strategi kepala madrasah . Pada penelitian tersebut mengungkapkan strategi kepala madrasah yang digunakan adalah dengan mengoptimalkan manajemen strategi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan juga faktor pendukung serta penghambat.[19]

Thomas Van Waeyenberg dalam hasil penelitianya mengungkapkan bahwa kinerja guru akan baik jika guru menganggap manajemen kinerja sebagai hal yang utama sehingga dapat mengatasi tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik. Sedangkan Ani Dwi Astuti18 et al dalam penelitianya terkait strategi kepala madrasah menyebutkan bahwa ada empat strategi yang digunakan yaitu keteladanan, pembiasaan terhadap penanaman karakter, integrasi, dan penguatan karakter oleh kepala madrasah . Akan tetapi strategi tersebut tujuanya adalah untuk menanamkan karakter.[20]

Tabel 1. 1. Orisinilitas Penelitian

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Pesamaan	Pebedaan
1	Zuhotul Jamilah, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Plus Al Kautsar Malang*. Tesis UIN Maliki Malang. (2024)	Penelitian tentang strategi kepala madrasah	Penelitian tentang strategi kepala madrasah Penelitian menganalisis strategi kepala madrasah dalam rangka peningkatan kineja guru

Provinsi Sumatera Selatan, *Disertasi*, Jambi : UIN Sulthan Thaha Saifuddin, (2020).

[19] Saepul Palah *et al*, Principal Strategic Management In Improving The Quality Of Education. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, (2022).

[20] Thomas Van Waeyenberg et al, PerformanceManagement And Teacher Performance: The Role Of Affective Organizational Commitment And Exhaustion.*The International Journal Of Human Resource Management*, April (2020

2	Shofie Asya Pritasari, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Kota Batu*. Tesis UIN Maliki Malang. (2024)	Penelitian ini, sama-sama meneliti kinerja guru	Perbedaan penelitian ini menekankan pada mutu pembelajaan
3	Dilla Safira, *Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill* (Studi Kasus Di SDIT Bayyinah Kecamatan Kuta Alam Kota Banda Aceh). Tesis UIN Maliki Malang. (2021)	Penelitian tentang strategi kepala madrasah	Penelitian ini menekankan pada penguatan *Softkill* tentang kinerja guru
4	Rulitawati. *Model Pengelolaan Kinerja Guru Madrasah Menengah Atas Muhammadiyah Di Provinsi Sumatera Selatan*. Disertasi UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. (2020).	Penelitian tentang cara meningkatkan kinerja guru	Penelitian mencari model pengelolaan untuk meningkatkan kinerja guru
5	Saepul Palah, et al. Principal StrategicManagement In Improving The Quality Of Education. International *Journal of Educational Research & SosialSciences*. (2022).	Penelitian yang mengkaji terkait manajemen strategi kepala madrasah	Penelitian fokus pada strategi kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen strategis yang mempengaruhi mutu pendidikan
6	Thomas Van Waeyenberg, *et al*. Performance Management And Teacher Performance: The Role Of Affective Organizational Commitment And Exhaustion. *The International Journal Of Human Resource, Management*. (2020).	Penelitian yang mengkaji terkait kinerja guru	Penelitian fokus pada peningkatan kinerja guru melalui manajemen kinerja yang dapat memperbaiki komitmen dan mengurangi kelelahan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan sebelumnya. Posisi penelitian ini adalah fokus pada strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo dengan mengungkapkan kondisi kinerja guru sebelum dan sesudah adanya strategi kepala

madrasah , strategi yang digunakan, dan juga dampak dari strategi yang digunakan untuk kinerja guru. Hal tersebut belum pernah ditemukan pada penelitian terdahulu baik pada aspek topik atau aspek objek yang sama.

F. Definisi Istilah

Berdasarkan Tema Penelitian dan fokus masalah yang telah diambil peneliti, maka perlu dijelaskan istilah yang dapat di jabarkan penurut pemahaman peneliti adalah sebagai berikut:

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Serangkaian Tindakan dan pendekatan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengarahkan, mengelola, dan mengembangkan madrasah agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi ini sangat penting karena kepala madrasah berperan sebagai pemimpin yang bertanggung jawab di madrasah. Dan strategi yang baik akan membawa madrasah ke arah yang lebih baik, baik dari segi prestasi akademik, pengembangan karakter siswa, maupun pengelolaan secara keseluruhan.

2. Kinerja Guru

Kualitas keberhasilan dan pencapaian guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendidik siswa, dan mengelola proses pembelajaran. Sehingga hasil kerja guru dapat sesuai dengan tugas dan fungsinya di dunia pendidikan dan bisa meningkatkan mutu pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani "*strategia*" yang diartikan sebagai "*the art of the general*" atau seni seorang panglima yang biasanya digunakan dalam peperangan. Menurut Rowley and Jackson, adalah alat untuk memancarkan tujuan, visi dan misi organisasi kedalam aktivitas-aktivitas operasional yang terorganisasi dan sistematis, lebih lanjut dipaparkan bahwa strategi pada umumnya tergabung dalam sebuah rencana jangka pendek ataupun jangka panjang.[21] Dalam pengertian umum, strategi merupakan cara untuk mendapatkan kemenangan atau mecapai tujuan. Strategi pada dasarnya merupakan seni dan ilmu menggunakan dan mengembangkan kekuatan (ideologi, politik, ekonomi, sosial-budaya dan hankam) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Strategi menjadi sebuah alat, cara, dan Langkah untuk dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan capaian target atau sasaran yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi, strategi diperlukan untuk dapat mengelola kinerja dari sumber daya yang ada yaitu pegawai.[22] Strategi peningkatan kinerja diperlukan sebagai wujud rencana jangka Panjang yang dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Pendapat lain

[21] Chris, Rowley and Jackson Keith, *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, (2012), hlm. 392.
[22] Yulanda Lestari, Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi, *JOM FISIP* Vol.6 Edisi II, Juli-Desember (2019)., hlm. 5

disampaikan oleh Moekijat bahwa peningkatan kinerja merupakan suatu usaha untuk memperbaiki pelaksanaan kinerja saat ini atau yang akan datang sehingga pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi lebih efisien. Strategi peningkatan kinerja ini adalah proses eksekusi oleh pimpinan untuk dapat membangun dan meningkatkan kinerja karyawan (guru) baik dari aspek pengetahuan, kompetensi, ataupun skill sehingga tujuan yang ada dalam organisasi tersebut dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Dalam Lembaga Pendidikan dapat diartikan bahwa strategi peningkatan kinerja menjadi suatu alat yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja guru atau karyawan dengan tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

a. Starategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru

1. Kepemimpinan Panutan *(Role Model Leadership)*

Kepemimpinan Panutan adalah gaya kepemimpinan yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam srtategi ini, kepala madrasah atau pemimpin pendidikan menggambarkan pemimpin yang mampu menunjukkan kinerja yang konsisten. Pemimpin yang menjadi contoh langsung dalam setiap tindakan dan keputusan mereka. Dengan cara ini, mereka tidak hanya menyampaikan teori tetapi juga memberikan contoh nyata kepada siswa dan staf tentang bagaimana kinerja guru dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, kepala madrasah yang aktif dalam kegiatan madrasah dan menunjukkan sikap seperti ketulusan, kejujuran, disiplin, dan peduli terhadap sesama dapat menginspirasi guru untuk mengadopsi perilaku serupa.[23]

[23] V. A Sudharta et al., "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Perspektif Psikologi. J" 1, no. 3 (2017): 208-217.

2. Kepemimpinan Transformasional *(Transformational Leadership)*

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi terbaik mereka dan berkomitmen pada perubahan positif. Dalam konteks meningkatkan kinerja guru, pemimpin transformasional berusaha untuk memotivasi guru tidak hanya dengan memberikan arahan dan dukungan, tetapi juga dengan membangun visi yang memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja guru secara mendalam. Pemimpin ini sering kali mengadakan kegiatan motivasi, pelatihan, dan pembinaan yang berkaitan dengan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru, dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif.

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformaisonal adalah kunci untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.[24]

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan proses pengarahan, pengelolaan, dan pengaruh yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi atau kelompok. Kepemimpinan melibatkan kemapuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju visi dan tujuan yang telah di tetapkan. Sama dengan arti kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya

[24] A. M. A. Saputra et al., *Pendidikan Karakter Di Era Milenial: Membangun Generasai Unggul Dengan Nilai-Nilai Positif.* (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia., 2023).

mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.[25] Sedangkan muhaimin mendefinisikan kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada beberapa hal, definisi kepemimpinan adalah adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana diinginkan oleh pemimpin.[26.]

Kepemimpinan tidak hanya sekedar dilandasi oleh kemampuan dalam mengatur mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh niali-nilai spritual, dimana pimpinan dijadikan model/panutan bagi bawahannya. Sebagaimana dalam surat al-Ahzab ayat 21

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِيْ رَسُوْلِ اللّٰهِ اُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَنْ كَانَ يَرْجُوا اللّٰهَ وَالْيَوْمَ الْاٰخِرَ وَذَكَرَ اللّٰهَ كَثِيْرًاۗ

"Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah". (Q.S. alAhzab:21).[27]

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan madrasah . Kepala merupakan pimpinan, sedangkan Madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan tempat berlangsungnya proses pembelajaran. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kepala diartikan sebagai ketua atau pimpinan pada suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedangkan madrasah merupakan sebuah lembaga dimana menjadi tempat

[25] William G. Scott (1962)
[26] Muhaimin,dkk., Manajemen pendidikan :aplikasi dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah(Jakarta : Prenadamedian group , 2009) 29
[27] Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Unit Percetakan Al-Qur'an (UPQ)., (2021) hlm.420

menerima dan memberi pelajaran.[28]

Kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam segala lini kehidupan. Kepemimpinan dapat berlangsung dengan adanya pemimpin. Dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan melekat kepada kepala madrasah. Kepala madrasah adalah pemimpin untuk lembaganya. Semua proses memimpin menjadi hal utama bagi kepala madrasah. Terutama dalam mengembangkan madrasah baik dari segi prestasi akademik, proses pembelajaran hingga pembinann tenaga pendidik dan kependidikan serta sarana dan prasarana lebih-lebih menyusun visi dan misi scrta tujuan madrasah . Dengan kata lain akan dijadikan seperti apa madrasah yang dipimpin, menjadi hal utama yang harus diperhatikan oleh Kepala madrasah. Kepala madrasah merupakan pimpinan tertinggi di madrasah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan madrasah. Kepala madrasah ditunjuk karena kemampuannya dalam mengelola diri dan pemahaman pada organisasi terutama yang mengerti pendidikan yang biasanya ditunjuk oleh yang berwenang. Pada madrasah swasta biasanya ditunjuk oleh Yayasan penyelenggara satuan pendidikan dan pada madrasah negeri biasanya ditunjuk oleh Dinas atau pajabat terkait melalui surat keputusan.

Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.[29] Kepala madrasah tidak bisa diduduki oleh orang-orang yang tanpa pertimbangan,

---

[28] Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesi*a, Jakarta: Perum balai pustaka, (1988),hlm. 420

[29] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tijauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta:

pengangkatan kepala madrasah ditentukan melalui berbagai prosedur persyaratan. Pada hakikatnya kepala madrasah merupakan pejabat formal karena pengangkatanya melalui proses serta prosedur yang didasarkan atas peraturan yang belaku.[30] Kepala madrasah harus bertanggung jawab terhadap kelancaran juga keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan madrasah secara formal kepada atasannya atau secara informal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.[31] Kepala madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat, kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin lembaga pendidikan.[32]

Setiap pimpinan kepala madrasah menghadapi tantangan pelaksanaan pembangunan pendidikan secara terarah, terencana dan terus menerus. Kepala madrasah merupakan pemimpin utama yang mempengaruhi dan memajukan madrasah , keterampilan manajemen, kometmen dan fleksibilitas memenuhi kewajiban mereka. Oleh karena itu, pada pendidikan modern, kepemimpinan kepala madrasah perlu mendapat perhatian secara serius. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Karena dia sebagai pemimpin di lembaganya, maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, dia harus mampu melihat adanya perubahan dan mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik

---

[30] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* Jakarta: Remaja Gravindo Persada, (2011), hlm. 83-85

[31] Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, (2013), hlm. 168

[32]Luis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, (2013), hlm 38

Kepala madrasah memiliki beberapa tugas pokok dalam kaitannya dengan upaya mengembangkan madrasah, yaitu:

a. Menyusun atau menyempurnakan visi, misi dan tujuan madrasah
b. Menyusun struktur organisasi.
c. Menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT).
d. Menyusun peraturan madrasah
e. Pengembangkan sistem informasi manajemen.[33]

Berdasarkan uraian diatas sejatinya Kepala madrasah harus memiliki gagasan autentik yang kemudian disampaikan kepada bawahannya. Gagasan autentik itu kemudian dikembangkan menjadi konsep bersama dan diwujudkan dalam bentuk visi dan misi lembaga serta tujuan madrasah. Setelahnya, secara bersama-sama menyusun dan mengembangkan program madrasah secara jangka pendek, menengah maupun jangka panjang yang menjadi rujukan bagi setiap elemen madrasah, Sehingga madrasah menjadi terarah dengan apa-apa yang harus dicapai dan diwujudkan.

Dengan demikian kepala madrasah dapat diartikan sebagai seseorang yang memimpin sebuah madrasah yang ditunjuk oleh Yayasan atau Dinas terkait atau pejabat terkait melalui Surat Keputusan yang harus memiliki akhlak mulia dan dapat memberikan teladan kepada orang lain yang memiliki tugas dan kewenangan dalam menyusun visi, misi dan tujuan serta program dan kegiatan madrasah, mengatur dan mengendalikan proses pembelajaran, sarana dan pra sarana serta

[33] Purnomo, Setiawan Heri dan Zulkieflimansyah, *Manajemen Strategi Sebuah Konsep Pengantar*, Jakarta: LPFEUL (2007), hlm. 10

hubungan dengan masyarakat.

Ada lima fungsi kepala Madrasah menurut Kyte dalam Marno:

a. Memiliki tanggung jawab terhadap keselamatan, kesejahteraan, perkembangan siswa yang ada di lingkugan madrasah
b. Memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan serta kesejahteraan profesi guru
c. Memiliki kewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga untuk para siswa dan guru yang memungkinkan untuk dilakukan melalui pengawasan resmi lainya
d. Memiliki tanggung jawab untuk mendapatkan bantuan yang maksimal dari sesama institusi pembantu
e. Memiliki tanggung jawab untuk membranding siswa terbaik melalui berbagai cara.[34]

B. Kinerja Guru Madrasah

1. Pengertian Kinerja

Sudarmayanti menjelaskan: kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja bisa dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.[35] Sedangkan kinerja merujuk pada adanya keinginan (*desire*) individu dalam menunjukan perilaku dan kesediaan berusaha mengingat seseorang akan

[34] Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*,I Bandung: Refika Aditama (2014).,hlm 34
[35] Muhammad Arifin Ahmad, Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum. *Disertasi* 9

mengerjakan tugas dengan cara terbaik jika memiliki kemauan serta keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Suroso. guru merupakan komponen pendidikan yang turut mempunyai andil penting dalam penyeleggaraan pendidikan.[36] Kontribusi dan inovasi dalam sistem pendidikan tidak akan terwujud bila guru yang selama ini menjadi tombak utama dalam mencerdaskan anak bangsa tidak diberdayakan dan dianggap komponen yang tidak penting. Oleh karenanya, kinerja guru yang tinggi niscaya menjadi salah satu kunci untuk keberhasilan pendidikan.

Begitu pula yang dipaparkan oleh Jamil Suprihatiningrum, bahwa guru dikenal dengan *al-mu'alim,* atau *al-ustadz* dalam bahasa Arab, yang bertugas memberikan ilmu dalam majelis *ta'lim*. Artinya guru adalah seseorang yang memberikan ilmu. Pendapat klasik mengatakan bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar (hanya menekankan satu sisi tidak melihat sisi lain sebagai pendidik dan pelatih). Namun, pada dinamika selanjutnya, definisi guru berkembang secara luas. Guru disebut pendidik profesional karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak. Guru juga dikatakan sebagai seseorang yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah atau swasta untuk melaksanakan tugasnya dan karena itu memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran di lembaga madrasah .[37]

Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya bentuk pengakuan akan

---

[36] Suroso, *In Memoriam Guru Membangkitkan Ruh-ruh Pencerdasan,* Yogyakarta: Jendela, (2002),hlm. 7

[37] Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, (2014),hlm. 23

kedudukan guru bukan hanya sebagai profesi yang sembarangan, akan tetapi jauh melampaui sisi pengabdian dan pengentasan kebodohan mengingat substansi spiritualitas moral dan kelangsungan dalam dinamika peradaban dan kelangsungan masyarakat. Guru adalah seorang yang penuh dengan tanggung jawab, sebagai pengemban amanat ke-ilahian, maka seorang guru harus mempunyai orientasi pada adanya sebuah inovasi, kreasi, demokrasi, dan edukasi yang bertujuan untuk terciptanya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera yang dalam melaksanakan tugasnya tidak terbatas oleh batasan ruang dan waktu. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya bentuk pengakuan akan kedudukan guru bukan hanya sebagai profesi yang sembarangan, akan tetapi jauh melampaui sisi pengabdian dan pengentasan kebodohan mengingat substansi spiritualitas moral dan kelangsungan dalam dinamika peradaban dan kelangsungan masyarakat. Demikian pula seorang guru dituntut untuk selalu mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga motivasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerjanya.

Pengertian pedagogik. Dalam kamus bahasa Indonesia dinyatakan, bahwa yang dimaksud *pedagogik* adalah “ilmu pendidikan, ilmu pengajaran” Sedangkan menurut Wikipedia, pedagogik diartikan “ilmu atau seni dalam menjadi seorang guru”.[38] Menurut Lisa Deni, pedagogik adalah: “Istilah pedagogia yang berarti pergaulan dengan anak. Pedagogi merupakan ilmu praktek pendidikan anak, maka kemudian muncullah istilah “pedagogik” yang berarti ilmu mendidik anak”. Pedagogik menuntut guru untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan minat yang berbeda-beda. bahwa yang

[38] https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pedagogi, diakses diakses tanggal 26-06-2024 jam 08.00 WIB

dimaksud dengan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.[39] Hal ini kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa, yang meliputi pemahaman terhadap[40] karakteristik siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi atau penilaian hasil belajar".

Penelitian yang dilakukan oleh Achmadi menunjukkan hasil adanya korelasi Positif dan signifikan antara kompetensi kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru. Kompetensi kepemimpinan kepala madrasah juga termasuk didalamnya kompetensi manajerial. Hal ini dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, maka guru sebagai tenaga pendidik menempati posisi yang sangat urgen. Guru sebagai pendidik adalah orang yang berjasa besar terhadap masyarakat dan negara, mereka adalah yang menentukan tinggi rendahnya, maju atau mundurnya tingkat kebudayaan suatu masyarakat, atau negara sebagaian besar tergantung kepada pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh guru-guru.

Kinerja guru nampak dari rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada keparuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya di kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap itu akan

---

[39]Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Guru Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi pasal 10, dinyatakan bahwa: "Kompetensi Guru sebagaimana yang dimaksud pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalu pendidikan profesi." *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005*, hlm. 6

[40] Achmadi, Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol.1 no.3 desember (2021).

diikuti pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Juga tidak kalah pentingnya yaitu mempertimbangkan berbagai macam strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk di dalamnya pemanfaatan media pendidikan serta alat penilaian yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Di dalam setiap organisasi atau madrasah setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda, demikian kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala Madrasah seharusnya memahami perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Di sebagian organisasi khususnya madrasah , kinerja karyawan dalam hal ini guru, merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Malthis dan Jackson ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Kemampuan,
2. Usaha yang dicurahkan dan
3. Dukungan organisasi.[41]

Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh masalah sumberdaya manusia, seperti: motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan. Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui

[41] Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, (2006).,hlm. 113

tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.[42] Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1). sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja),

2). Pendidikan,

3). Keterampilan,

4). Manajemen Kepemimpinan,

5). Tingkat penghasilan,

6). Gaji dan kesehatan,

7). Jaminan sosial,

8). Iklim kerja,

9). Sarana prasarana,

10). Teknologi

11). Kesempatan berprestasi.[43]

Dari pernyataan tersebut jelas bahwa untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan

[42]*Ibid*., hlm. 83
[43] Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, (2020).,hlm 5

motivasi. Kemudian faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan.

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan, para karyawan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kekuasaanya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Kekuasaan itu dapat bersumber dari : hadiah, hukuman, otoritas dan kharisma. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan dan keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi.[44]

Teori *manajerial grid* terdapat dua orientasi yang dijadikan ukuran yaitu berfokus pada manusia dan pada tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya hubungan antar individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada bawahan.Sebagai seorang pemimpin, bertugas memberikan arahan sertabimbingan terhadap bawahannya, sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Teori Implikasi merupaka sistem komunikasi organisasi adalah bahwa teori ini memandang pentingnya komunikasi dalam menjalankan kepemimpinan dengan lima gaya yang berbeda dari para pemimpin.Pada dasarnya kepala madrasah tidak bisa dipisahkan dengan lembaga pendidikan karena kepala madrasah sebagai

[44] http://erlanggaba.blogspot.com/2013/06/implikasi-manajerial-kepemimpinan-dalam.htm diakses tanggal 28 Juni 2024

pemangku berbagai kebijakan, di dalam madrasah diharapkan mampu mengelola dan menjalankan kebijakan tersebut dengan baik yang nantinya akan berdampak pada kualitas pendidikan yang dikelola.[45] Hal ini Arah terhadap kedua pandangan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam berserikat harus fokus pada hubungan antara orang satu dengan yang lain sebagai inspirasi dalam menangani tugas. Pemimpin yang baik adalah Pemimpin yang dapat berkiprah di lingkungan yang berbeda, baik dengan perintis yang berbeda, maupun dengan bawahan sebagai sumber penting dari perkumpulan. Keseluruhan ini terjalin ketika perintis memiliki metodologi sosial yang layak.

Kepala madrasah yang perlu mulai dari pengaturan yang mahir. Memang, penting untuk dipilih dalam jangka waktu tertentu dan setelah itu akan ada pemilihan yang baru untuk pendidik. Hal ini akan membentuk lingkungan aturan mayoritas di madrasah yang akan mendorong terciptanya lingkungan yang bermanfaat bagi terciptanya kualitas yang ideal dengan cara mengembangkan semua kemampuan siswa. Jadi kepala harus memiliki pilihan untuk menunjukkan presentasi mereka tergantung pada pendekatan, rencana, dan proyek instruktif. Kemudian yang kedua adalah Pengukuran Kemampuan Administratif yang terdiri dari kemampuan-kemampuan yang menyertainya:[46]

a. Sebuah rencana madrasah untuk tingkat persiapan dalam tingkatan perencanaan.

---

[45] Ahmad Khoiri dkk, Strategi Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Program Tahfidzul Quran di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sampang dan Madrasah Aliyah Al-Ittihad AlIslami Camplong Sampang, e-*JEIM*, 2 Desember,(2020), hlm.165

[46] Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, Yogyakarta: PustakaYustisia, (2007), hlm.102

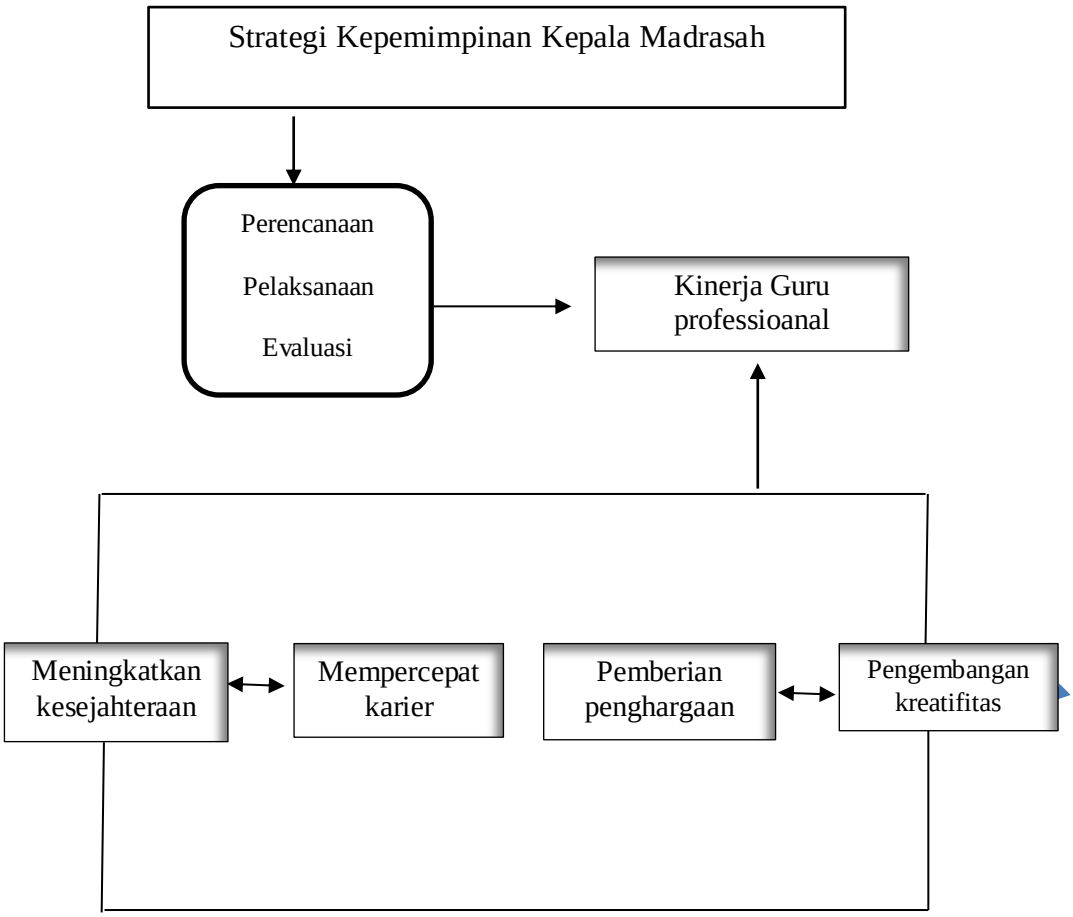
b. Mengembangkan organisasi madrasah yang sesuai kebutuhan.
c. Memimpin madrasah terkait dengan penggunaan aset madrasah secara ide,
d. Mengawasi perubahan dan kemajuan madrasah menuju asosiasi pembelajaran yang layak.
e. Mewujudkan budaya dan lingkungan madrasah yang bermanfaat dan imajinatif bagi siswa yang belajar.
f. Mengawasi pendidik dan staf sehubungan dengan penggunaan SDM yang ideal.
g. Mengawasi kantor madrasah dan yayasan terkait penggunaan yang ideal.
h. Mengawasi koneksi madrasah dan area lokal untuk mencari bantuan pemikiran, aset pembelajaran, dan pembiayaan madrasah.

Kepala madrasah harus membuat keputusan tentang cara efektif memanfaatkan sumber daya mereka saat ini untuk memenuhi misi mereka dan mengejar tujuan mereka. Pimpinan dalam suatu organisasi pada umumnya harus memperhatikan kebutuhan madrasah akan sumber daya manusia, terutama kepala madrasah di suatu lembaga pendidikan (guru). Pemimpin madrasah juga harus mampu menumbuhkan sikap mengajar yang profesional sehingga dapat menggunakan inisiatif sendiri untuk memenuhi kewajibannya tanpa meminta izin kepala madrasah terlebih dahulu. Kepala madrasah juga harus mampu berbicara dan bekerja sama dengan pelaku usaha yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan guna mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Kemampuan manajer ini harus dipahami dengan baik oleh kepala madrasah,

karena sebagai seorang kepala pada dasarnya ia adalah seorang pelopor yang kemudian harus menangani kemapanan yang dipimpinnya. Kepala madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Disamping itu kepala madrasah juga dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manajer dalam meningkatkan proses pembelajaran dengan melakukan supervisi kelas, pembinaan dan memberikan saran-saran positif kepada guru demi kinerja guru.

D. Kerangka berfikir dalam penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Berfikir Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana Strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatan kinerja guru. Selanjutnya digali makna dari apa yang terjadi, untuk diungkap nilai-nilai dari strategi yang ada pada peserta madrasah. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti turun langsung ke lapangan penelitian bertemu dengan mereka untuk mengumpulkan data penelitian, sekaligus melakukan analisis data selama proses penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. pendekatan kualitatif menurut Corbin dan Strauss dalam Wahidmurni merupakan bentuk penelitian dimana peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data menjadi bagian dari proses penelitian sebagai partisipan bersama informan yang memberikan data.[47] Adapun alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah:

1. Untuk mengeksplorasi tentang pelaksanaan Strategi Pimpinan Kepala MA Al Ishlahiyyah untuk meningkatan kinerja guru.
2. Untuk menjelajahi daerah yang belum diteliti secara menyeluruh.
3. Menggunakan pendekatan holistik dan komprehensif dalam mempelajari fenomena yang ada.

Penelitian ini berjenis kualitatif deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data yang di ungkapkan dalam bentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka.[48] Menurut

[47] Wahidmuri, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif* ,Repositori UIN Malang, Dosen Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang(2023)., hlm. 5.
[48] Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi*

Bogdan dan Taylor, sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.[49] Alasan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala madrasah MA Al-Ishlahiyyah untuk meningkatan *performan appraisal* terhadap kinerja guru di MA Al -Ishlahiyyah Tumpuk Sambisirah Wonorejo Pasuruan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berdasarkan judul yang dipilih oleh peneliti, maka peneliti menetapkan penelitian ini dilaksanakan pada sebuah Lembaga Pendidikan formal MA Al-Ishlahiyyah Tumpuk Sambisirah Wonorejo Pasuruan. Lokasi tersebut merupakan lingkungan Pondok Pesantren Putri Al-Ishlahiyyah yang di dalamnya ada beberapa lembaga pendidikan formal mulai dari tingkat RA sampai MA.

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan pelaksanaan Strategi kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kinerja guru di MA Al Ishlahiyyah. Dalam hal ini Peneliti selaku instrumen utama (*Key Instrument*) masuk ke latar penelitian agar dapat berhubungan secara langsung dengan informan

---

Hasil
Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora,
Bandung: Remaja Rosdakarya cet 1,(2002), hlm. 51

[49] Lexy. J. *Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: PT Remaja Rosdakarya,(2000).,hlm. 3.

dan dapat memahami secara alami kenyataan yang ada di latar penelitian.[50]

Sebelum kegiatan penelitian dilakukan, peneliti sudah mengenal dengan baik Stakeholder dan warga MA Al-Ishlahiyyah yang akan menjadi subyek penelitian, perkenalan terjadi karena peniliti termasuk salah guru di salah satu lembaga yang berada dalam naungan yayasan Al-Ishlahiyyah dan termasuk warga masyarakat yang ada disekitar lingkungan MA Al Ishlahiyyah Tumpuk Wonorejo.

Dalam penelitian kualitatif ini tindakan peneliti adalah sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis data dan pelapor dari hasil penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut, maka langkah-langkah yang ditempuh peneliti sebagai berikut :

1. Kehadiran peneliti diketahui oleh instansi terkait atau objek penelitian yang bersangkutan MA Al-Ishlahiyyah, secara legal formal yaitu melalui izin tertulis dari lembaga pendidikan peneliti (Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).
2. Mengadakan observasi lapangan di lapangan agar peneliti memahami latar penelitian sebenarnya
3. Selanjutnya peneliti terjun ke lapangan untuk melakukan pengumpulan data berdasarkan jadwal yang telah disepakati oleh peneliti dengan informan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara.

D. Latar Penelitian

[50] Lexy. J. *Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: PT Remaja Rosdakarya,(2000).,hlm. 6

Latar kajian dalam penelitian ini ditentukan setelah dilakukan pengamatan pada semua lembaga pendidikan yang berada dalam naungan Yayasan Al-Ishlahiyyah, mulai dari RA, MI, MTs, MA, Madin, dan TPQ Al-Ishlahiyyah. Setelah melakukan pengamatan, maka peneliti lebih memilih melaksanakan penelitian di MA Al-Ishlahiyyah dengan pertimbangan adanya Tim yang bentuk oleh Kepala Madrasah yang hal tersebut tidak ditemukan di lembaga lain, sehingga peneliti berasumsi kompetensi benar-benar dilaksanakan oleh Kepala Madrasah yang bisa dijadikan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru.

E. Data dan Sumber data

Data kualitatif adalah apa yang dikatakan oleh orang-orang yang berkaitan dengan perangkat pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Apa yang orang-orang katakan itu merupakan sumber utama data kualitatif, apa yang mereka katakan diperoleh secara verbal melalui suatu wawancara atau dalam bentuk tertulis melalui analisa dokumen atau respon survey.[51]

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer merupakan data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data utama yaitu: Kepala Madrasah, Guru, dan Peserta didik MA Al-Ishlahiyyah.

2. Sumber Data Sekunder

   Sumber data sekunder merupakan sumber data yang mendukung sumber

[51] Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian,* Jakarta: Rineka Cipta,(2000)., hlm. 177.

data primer. Beberapa sumber data sekunder yang mampu digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: dokumen administrasi lembaga pendidikan MA Al-Ishlahiyyah, jurnal nasional, buku, artikel dan tesis yang menjelaskan "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kinerja guru" dan dokumen yang berupa foto.

F. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat menjadikan data yan diperoleh menjadi lebih objektif. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan meliputi data pengamatan, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif.

1. Observasi

Observasi merupakan proses mengamati dan mendengarkan untuk memahami, mencari jawaban, mencari bukti dari fenomena (perilaku, peristiwa, keadaan, benda dan simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diamati, merekam, memotret fenomena tersebut.[52] Metode ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dan situasi lingkungan tempat penelitian.

Metode ini digunakan untuk memperoleh gambaran umum pemaparan terkait Strategi kepemimpinan kepala madrasah pada peningkatan *performance appraisal* (penilaian prestasi kerja) tehadap peningkatan kinerja guru yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut, dalam membentuk kinerja guru MA Al-Ishlahiyyah.

2. Wawancara

[52] Adhe Kususmastuti, A. Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitati.f, (*2021) hlm. 117

Pada penelitian kualitatif, wawancara berusaha untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung terhadap informan. Wawancara dilakuan dengan jalan komunikasi, yaitu melalui percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang diinginkan. Seorang peneliti harus cerdas dan berubah-ubah pada penggalian informasi lewat teknik wawancara.[53]

Dalam metode ini peneliti mendapatkan data dengan cara bertatap muka secara langsung dengan dengan narasumber yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dimana pewawancara menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman saat melakukan wawancara. Adapun hal-hal yang dilakukan saat kegiatan wawancara dalam penelitin ini secara garis besar meliputi :

a. Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kineja guru.
b. Pelaksanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kineja guru.
c. Evaluasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kinerja guru.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara pegumpulan data yang mendapatkan catatan penting yang berkaitan masalah yang diteliti, sehinnga akan diperoleh data

[53] Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif* (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal), Yogyakarta : UPN "Veteran" Yogyakarta Press,(2020)., hlm. 59

yang lengkap, valid serta tidak berdasarkan perkiraan. Hasil investigasi juga akan lebih kredibel jika didukung dengan foto, dokumen, berita acara, dan aturan.Dokumentasi merupakan informasi pendukung penting guna memperkuat data berdasarkan hasil Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi dan Tindak lanjut Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk meningkatan kineja guru di MA Al-Ishlahiyyah.[54]

G. Analisis Data

Pengumpulan dan analisa data dilakukan secara terpadu, artinya analisis telah dikerjakan sejak di lapangan, yakni dengan penyusunan data atau bahan empiris (*synthesizing*) menjadi pola-pola dan berbagai katagori secara tepat. Bahan empiris yang terhimpun dianalisis dengan menggunakan tiga langkah analisis yang disarankan Miles dan Huberman yaitu reduksi data, pemaparan bahan empiris dan penarikan kesimpulan dan verifikasi. [55] Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data, dan dilakukan secara terus menerus. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematik data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan mulai sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selasai dilapangan.[56]

Adapun secara umum, proses analisis data sebagai berikut :

---

[54] Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif* , (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)", hlm. 60-61

[55] Wahidmurni , *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, Repository UIN Malang (Juli, 2017), hal 4- 5

[56] Sugyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*, Bandung: Alfabeta, (2015),
hlm 233-236

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga diperoleh kesimpulan akhir dan diverifikasi. Reduksi data diartikan juga sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan pengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sudah mengantisipasi adanya reduksi data sudah tampak sewaktu memutuskan kerangka konseptual, wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan penentuan metode pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung sudah terjadi tahapan reduksi, selanjutnya (membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, menulis memo). Proses ini berlanjut sampai penyajian data pasca pengumpulan data di lapangan, bahkan pada akhir pembuatan laporan sehingga tersusun lengkap.

Dalam reduksi data, peneliti melakukan grand tour ke MA Al-Ishlahiyyah untuk memperoleh gambaran umum situasi sosial yang ada di tempat tersebut yang meliputi *place, actors dan activity*. Langkah ini bertujuan selain untuk memperoleh gambaran umum situasi sosial juga untuk menemukan berbagai domain dan kategori yang berhubungan dengan fenomena-fenomena serta peristiwa, atau aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi orang dan pemikiran orang secara individu atau kelompok yang terjadi di MA Al-Ishlahiyyah dalam kegiatan pengambilan keputusan yang strategis. Kemudian peneliti menulis hasil observasi

tersebut, berikut wawancara yang dilakukan dengan narasumber.[57]

2. Penyajian data

Sebagaimana ditegaskan oleh Miles dan Huberman dalam buku Sugiono, penyajian data dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini juga dimaksudkan untuk menemukan suatu makna dari data-data yang telah diperoleh, kemudian disusun secara sistematis, dari bentuk informasi yang kompleks menjadi sederhana namun selektif.[58] Penyajian data dalam penelitian ini meliputi aktifitas kompetensi supervisi, peneliti menjabarkan secara lebih rinci berdasar pemaknaan data yang ada di lapangan.

3. Penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/veriffication*)

Kegiatan analisis pada tahap ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Analisis yang dilakukan selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data digunakan untuk menarik kesimpulan, sehingga dapat rnenemukan pola tentang nilai-nilai toleransi. Sejak pengumpulan data peneliti berusaha mencari makna atau arti dari simbol-simbol, mencatat, keteraturan pola, penjelasan-penjelasan, dan alur sebab akibat yang terjadi. Dari kegiatan ini dibuat simpulan-simpulan yang sifatnya masih terbuka, umum, kemudian menuju ke yang spesifik/rinci.[59]

A. Keabsahan Data

---

[57] Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*, Bandung: Alfabeta, (2015)., hlm. 339

[58] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, (2015)., hlm. 341

[59] *Ibid*, hlm. 345

Untuk memperoleh keabsahan data pada tahap ini peneliti memakai uji kredibilitas yang mana dalam uji kredibilitas yang digunakan oleh peneliti yaitu triangulasi untuk mendapatkan kredibilitas data. Peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan membercheck.

1. Triangulasi sumber

   Triangulasi sumber adalah mengecek kebenaran informasi yang didapat dari hasil wawancara dari berbagai sumber informan Diantaranya yang menjadi sumber informan dalam penelitian adalah Kepala Madrasah, dan dewan guru. Berdasarkan semua informan yang di dapat peneliti mengambil data yang berkaitan dengan fokus yang peneliti pilih saja kemudian masuk pada tahap koding data agar memperoleh validitas data berdasarkan informan yang sudah ditetapkan sebelumnya. dari semua informan tersebut peneliti menggali data terkait dengan fokus penelitian. Kemudian melakukan koding data untuk mendapatkan validitas data dari semua informan yang telah ditetapkan.[60]

2. Triangulasi teknik

   Triangulasi teknik merupakan tahap pembandingan data atau informasi melalui pengecekan terhadap hasil di tahap observasi, tahap wawancara serta tahap dokumentasi. Pada tahap inilah pertama peneliti mewawancarai semua informan yang ada untuk memperoleh data yang diinginkan, selanjutnya peneliti memeriksa hasil dari wawancara dengan cara melaksanakan observasi agar data yang diperoleh valid, kemudian hasil dari data yang valid dikuatkan kembali menggunakan dokumentasi baik berupa file, berkas ataupun foto kegiatan yang

[60] Sugiyono“, *“Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)”*. (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 275.

berkaitan dengan fokus yang diambil peneliti. [61]

3. Membercheck

Membercheck merupakan tahap pengecekan data kembali yang didapat peneliti dari narasumber/informan. Hal ini bertujuan agar peneliti tahu seberapa jauh data yang di dapat dengan apa yang disampaikan oleh narasumber/informan. Proses *membercheck* bisa dilaksanakan setelah mengumpulkan data atau memperoleh suatu temuan bahkan kesimpulan.[62]

B. Tahapan Penelitian

Penelitian dapat dilakukan secara sistematis dengan mengetahui tahapan-tahapan yang dilakukan saat penelitian. Peneliti menyuaikan tahapan penelitian dan melaksanakannya agar dapat terlaksana secara sistematis.

1. Tahap pra penelitian lapangan

Tahap ini merupakan tahapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan kegiatan penelitian di lapangan. Pada penelitian pra-lapangan terdapat enam tahapan yang dilalui peneliti, diantaranya:

a. Menyusun rancangan penelitian

b. Memilih lapangan penelitian

c. Menjajaki dan menilai lapangan

d. Mengurus perizinan

e. Menentukan informan

f. Menyiapkan mental diri dan perlengkapan penelitian

2. Tahap pelaksanaan penelitian Tahap ini merupakan yang dilakukan ketika

[61] *Ibid*, hlm. 276.
[62] *Ibid*, hlm. 277

penelitian melakukan penelitian di lapangan. Adapun tahap-tahap yang dilakukan peneliti, yaitu

a. Memahami latar belakang Penelitian

b. Memasuki Lapangan Penelitian

c. Mengumpulkan data

d. Menyempurnakan data yang belum lengkap

3. Tahap pasca penelitian Menganalisis data yang diperoleh

a. Mengurus perizinan selesai penelitian

b. Menyajikan data dalam bentuk laporan

c. Merevisi laporan yang telah disempurnakan

Tabel 3. 1. Keterkaitan Pertanyaan Penelitian, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

No	Pertanyaan	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Rambu-rambu Data yang Dibutuhkan
1.	Apakah kepala madrasah MA Al-Ishlahiyyah setiap semester menyusun perencanaan untuk meningkatan kinerja guru?	Guru	Wawancara	Prosese Wawancara: 1. Proses penyusunan perangkat untuk meningkatan kinerja guru 2. Pendekatan model strategi sistem untuk meningkatan kinerja guru madrasah MA Al-Ishlahiyyah 3. Tanggapan guru tatkala merespon bahwa dirinya dinilai
		Tendik		Respon tendik terhadap proses untuk meningkatan kinerja guru
		Siswa		Tanggapan siswa atas proses penyusunan perangkat untuk meningkatan kinerja guru yang dikenakan pada guru mereka
2.	Bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam	Kepala Madrasah	Wawancara	1. Umpan balik dari sistem 2. Harapan kepala madrasah

	penerapan untuk meningkatan kinerja guru			setelah dilaksanakan perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru
3 Dst.	Bagaimana tindakan kepala madrasah jika didapati guru yang memiliki tingkat kinerja kurang	Kepala madrasah	Wawancara	1. Tindakan administratif 2. Upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka penulis dengan mudah dapat mengemukakan atau menulis subbab metode penelitian yang akan dikerjakan. Isi table dapat digunakan sebagai rambu-rambu dalam mengembangkan subbab-subab metode penelitian lebih lanjut. Berikut diuraikan contoh menyusun subbab metode penelitian denganmenggunakan pendekatan kualitatif disertai contoh riil dari berbagai penelitian yang beragam.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan merupakan madrasah yang mengedepankan Sumber Daya Manusia yang unggul di bidang Akademik dan Non Akademik yang bercirikan budaya daerah Madura. MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan berada di jalan Panditorejo, Dusun Tumpuk, Desa Sambisirah, Kecamatan Wonorejo. MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan memiliki letak geografis yang strategis, karena terletak 100 M dari jalan raya utama yang dilalui oleh angkutan umum.Dengan dukungan transportasi yang relatif mudah dan publikasi madrasah yang relatif meluas dan juga tidak ada Batasan Zona , maka MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan diminati anak-anak yang berada di Desa Sambisirah maupun sekitarnya. Adanya kondisi Geografis yang cukup strategis ini menyebabkan para peminat MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan terjadi peningkatan jumlah siswi. MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan ternyata juga telah di minati oleh para siswa yang berasal dari daerah yang jauh dari madrasah. Hal ini perlu di lacak apa sebenarnya pandangan dan kebutuhan mereka terhadap madrasah, sehingga madrasah dapat memberikan dan meningkatan layanannya yang terbaik terhadap kebutuhan mereka.

MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan mengembangkan program-program unggulan yang memiliki karakteristik sendiri di bandingkan dengan madrasah yang ada disekitarnya, diantaranya dengan mengangkat program Tahfidz sebagai salah satu program unggulan yang ada di madrasah, program

pengembangan life skill dalam Ekstrakurikuler, program pembiasaan keagamaan, sehingga diharapkan akan memiliki daya tarik tersendiri di hati masyarakat dan akan berkembang secara cepat menjadi madrasah unggulan dan menjadi model pada periode mendatang.

Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah sebagai lembaga pendidikan menengah berciri khas Islami berbasis pondok pesantren, maka perlu mempertimbangkan harapan peserta didik, orang tua peserta didik, lembaga pengguna lulusan madrasah dan masyarakat dalam merumuskan visinya. Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, era informasi dan globalisasi yang sangat cepat.

Dengan menganalisa potensi yang ada di MA Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo baik dari segi input atau peserta didik baru, kompetensi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, lingkungan Madrasah, peran serta masyarakat, dan out come atau keberhasilan lulusan MA Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo , masyarakat sekitar Madrasah yang religius, serta melalui komunikasi dan koordinasi yang intensif antar Madrasah dengan warga Madrasah maupun dengan *stakeholder*, Madrasah Aliyah Putri Al Ishlahiyyah ingin mewujudkan harapan dan respon dalam visi madrasah berikut:

" **MANFAAT, MANDIRI DAN UNGGUL DALAM PRESTASI, BERLANDASKAN IMAN DAN TAKWA "**

Indikator visi:

1. Memiliki keyakinan teguh dan mengamalkan ajaran agama Islam secara benar dan konsekuen

2. Berakhlakul karimah
3. Mampu bersaing dengan lulusan yang sederajat untuk melanjutkan/diterima di jenjang pendidikan yang lebih tinggi
4. Mampu berpikir aktif, kreatif dan keterampilan memecahkan masalah
5. Memiliki keterampilan, kecakapan non akademis sesuai dengan bakat dan minatnya
6. Bisa menjadi teladan bagi teman dan masyarakat
7. Memiliki pribadi yang taat pada aturan,norma dan berani menanggung resiko atas apa yang sudah dilakukan
8. Memiliki rasa dan kepedulian pada lingkungan dan masyarakat
9. Memiliki jiwa mandiri yang tidak bergantung pada orang lain
10. Menjadi pribadi yang bermanfaat bagi kehidupan masyarakat dan negara
11. Memiliki siswi berprestasi dalam Tahfidzul Quran

A. MISI MADRASAH

a. Mengembangankan bakat dan minat untuk meningkatkan prestasi akademis dan non akademis.
b. Mengembangkan sikap berpartisipasi aktif, demokratif dan berwawasan kebangsaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
c. Melaksanakan Program Tahfidzul Qur'an

B. TUJUAN MADRASAH SECARA UMUM

Mengacu pada Visi dan Misi Madrasah, serta tujuan umum Pendidikan Dasar, Tujuan Madrasah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut :.

1. Madrasah mengembangkan berbagai wadah/program penghayatan dan pengamalan agama.

2. Madrasah mencapai nilai rata-rata UAM dan UN 7,0
3. Madrasah mengembangkan PAIKEM/CTL 100% untuk semua mata pelajaran
4. Madrasah memiliki sarana dan prasarana berstandar nasional
5. Madrasah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang bersertifikasi,kreatif dan Inovatif
6. Madrasah memiliki Siswa Yang Aktif, kreatif, Mandiri, Mampu Memimpin Diri Sendiri, & Mempunyai Orientasi Masa Depan
7. Madrasah meningkatkan jumlah lulusan yang diterima pada perguruan tinggi yang favorit
8. Madrasah memiliki Warga Madrasah yang peduli terhadap Sosial dan Lingkungan, Cinta damai, kebersihan dan keindahan lingkungan Madrasah
9. Madrasah meningkatkan jumlah lulusan yang hafidz 5 juz, 10 juz dan 15 juz dan mengarahkan lulusan dari keluarga kurang mampu ke program PBSB dan Bidik Misi

1. Struktur Organisasi MA Putri Al Ishlahiyyah[63]

Tabel. 1.2. Struktur Organisasi MA Putri Al Ishlahiyyah

Tahun ajaran 2024-2025

NO	NAMA	JABATAN
1	Abdullah Fakih, S.Si	Kepala Madrasah
2	Misbakhrul Huda, S.E	Komite
3	Dwipuluh Desiyanti, S.TP	Waka Kurikulum
4	Lufiyah, S.Pd	Bendahara
5	Swandari Safrida, S.Pd	Waka Kesiswaan
6	Arini Yahdillah Ruwaicha, S.Pd	Waka Sarana
7	Iffa Najmi Maryam, S.Ag	Pembina Osim
8	Muhamad Agus Junaidi, S.Pd	Operator/TU
9	Mei Ika Sari, S.Pd	Kepala lab computer
10	Dinda Atikah Sudiyono, S.Si	Kepala Lab IPA
11	Iswinarti, S.Psi	Penanggung Jawab BK
12	Mei Ika Sari, S.Pd	Wali kelas X A
13	Anik Nurlaili, S.Pd	Wali kelas X B

[63] *Ibid*, hlm. 8

14	Subhan Hadi, S.Pd.I	Wali Kelas XI IPA
15	Muhamad Agus Junaidi, S.Pd	Wali Kelas XI IPS
16	Dinda Atikah Sudiyono, S.Si	Wali Kelas XII IPA
17	Luluk Sulvia Ningsih, S.Pd	Wali Kelas XII IPS

B. Paparan Data

1. Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

a. Menganalisis lingkungan, merumuskan indikator, Menetapkan Target, dan Pemilihan Strategi yang Tepat

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah kedepan untuk dapat mencapai tujuan, dalam menyusun sebuah strategi kepemimpinan guna untuk meningkatkan pelayanan prima tenaga administrasi madrasah , tentu harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan, mulai dari menganalisis lingkungan internal dan eksternal, merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan tujuan terukur, memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh bapak Abdullah Fakih selaku kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah, beliau mengatakan bahwa:

> "Proses perumusan strategi kepemimpinan yang saya lakukan untuk meningkatkan pelayanan prima tenaga administrasi di MA Putri Al-Ishlahiyyah dilakukan dengan beberapa langkah, diantaranya saya melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan tujuan terukur, serta memilih strategi yang paling sesuai untuk dapat meningkatkan pelayanan prima tenaga administrasi madrasah. Dengan langkah-langkah tersebut saya bisa merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan pelayanan prima tenaga administrasi di MA Putri Al-Ishlahiyyah.[64]

[64] Abdullah Fakih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

Hal senada juga disampaikan oleh ibu khodijah selaku kepala tenaga administrasi di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau mengatakan bahwa:

> "saya selaku kepala tenaga administrasi di MA Putri Al- Ishlahiyyah senantiasa dilibatkan oleh kepala madrasah , termasuk dalam proses perumusan strategi guna untuk meningkatkan pelayanan prima tenaga administrasi. Dalam perumusan strategi ini biasanya kepala madrasah mengadakan rapat bersama dengan para wakil kepala madrasah dan juga dengan saya selaku kepala tenaga administrasi, kepala madrasah secara bersama-sama melakukan analisis lingkungan, baik internal maupun eksternal, beliau juga merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan tujuan terukur, serta memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan[65]

Hal yang sama juga dikemukakan oleh bapak agus junaidi, selaku salah satu tenaga administrasi di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "proses perumusan strategi dalam meningkatkan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah bisanya dilakukan dengan beberapa langkah, mulai dari mengidentifikasi lingkungan internal dan eksternal, merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan tujuan terukur, baru memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan"[66]

Dalam proses merumuskan strategi langkah awal yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah adalah melakukan analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal, informasi ini peneliti peroleh dari observasi dilakukan di lapangan. Yang dimaksud analisis lingkungan internal ini adalah kepala madrasah mengamati dan kekuatan dan kelemahan dari tenaga pendidik yang dimiliki, selain itu kepala madrasah juga menganalisa tentang kebutuhan dan harapan dari para penerima jasa layanan (internal madrasah meliputi siswa, guru dan tenaga administrasi), sedangkan analisis eksternal adalah melakukan pengamatan tentang kebutuhan dan harapan dari masyarakat eksternal tentang

[65] khodijah, *Wawancara* (Pasuruan, 16 Oktober 2024)
[66] Agus Junaidi, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

prestasi kerja dari kinerja guru, analisis eksternal juga berkaitan dengan peluang dan ancaman yang bakal dihadapi oleh tenaga pendidik. Dengan melakukan analisis seperti ini ini kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah bisa memiliki gambaran terkait strategi yang tepat untuk meningkatkan Kinerja Guru tenaga pendidik madrasah . Hal ini juga disampaikan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah yaitu:

> "langkah awal dalam proses perumusan strategi adalah dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, maksud dari analisis lingkungan internal ini adalah saya melakukan pengamatan tentang kekuatan dan kelemahan dari guru yang saya miliki, serta analisis terhadap kebutuhan dan harapan dari masyarakat internal madrasah terkait dengan layanan tenaga pendidik, sedangkan analisis eksternal adalah saya melakukan analisa terhadap kebutuhan dan harapan dari masyarakat eksternal madrasah , analisis eksternal juga berkaitan dengan peluang dan ancaman yang bakal dihadapi oleh tenaga pendidik madrasah . dengan melakukan analisis seperti ini saya bisa memiliki gambaran tentang strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas Kinerja Guru.[67]

Setelah melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan langkah berikutnya, yakni merumuskan indikator keberhasilan Kinerja Guru, informasi ini peneliti peroleh dari dokumentasi madrasah , adapun indikator keberhasilan dari pelayanan prima tenaga pendidik diantaranya yaitu, efektifitas, efisiensi, kejelasan dan kepastian, ketepatan waktu, responsif dan adaptif. Hal ini juga diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau mengatakan bahwa:

> "Setelah saya melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal, langkah berikutnya saya merumuskan indikator keberhasilan dari pelayanan tenaga pendidik madrasah , adapun indikator keberhasilan tersebut diantaranya, efektifitas, efisiensi, kejelasan dan kepastian, ketepatan waktu, responsif dan adaptif. Dengan indikator ini saya bisa mengukur keberhasilan strategi yang saya terapkan, apakan strategi yang saya terapkan bisa meningkatkan Kinerja Guru, apa malah

[67] Abdullah Fakih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

sebaliknya."

Langkah berikutnya dalam proses perumusan strategi kepemimpinan dalam meningkatkan penilaian prestasi kerja terhadap Kinerja Guru adalah menentukan target dan tujuan, target dan tujuan ini harus jelas agar setiap langkah yang dilakukan terarah dan benar-benar tepat sasaran. Target dan tujuan dari perumusan strategi ini tidak lain adalah untuk meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah agar para penerima jasa layanan merasa puas dengan layanan yang diberikan. Hal ini diungkapkan langsung oleh bapak Abdullah Fakih selaku kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau mengatakan bahwa:

> "langkah berikutnya dalam proses perumusan strategi adalah menentukan target dan tujuan, hal ini sangat penting sekali agar setiap langkah yang saya lakukan terarah dan tepat sasaran. Target dan tujuan ini harus di deskripsikan secara jelas. Adapun target dan tujuan dari adanya perumusan strategi yang saya lakukan adalah untuk meningkatkan kualitas guru di madrasah agar benar-benar prima, sehingga para penerima jasa merasa sangat puas dengan layanan yang diberikan.

Tahap terakhir dalam proses perumusan strategi adalah memilih strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, yakni untuk dapat meningkatkan Kinerja Guru, adapun strategi yang sudah dirumuskan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam meningkatkan pelayanan prima ada 4, *pertama*, kepala madrasah memberikan motivasi kerja, *kedua*, kepala madrasah memberikan pembinaan kelompok dan personal, *ketiga*, mendelegasikan Guru mengikuti pendidikan dan pelatihan dan yang *keempat*, strategi fasilitatif, yakni menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan tenaga pendidik madrasah . Hal ini juga diungkapkan oleh kepala MA Putri Al-

Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "langkah terakhir dalam proses perumusan strategi adalah memilih strategi yang sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, yakni untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi Guru. Dalam hal ini ada 4 strategi yang saya terapkan, pertama saya memberikan motivasi kerja kepada para tenaga pendidik, tujuannya untuk memberi rangsangan agar mereka bekerja dengan totalitas, kedua saya melakukan pembinaan kelompok dan pembinaan personal, ketiga saya mendelegasikan mereka untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang terakhir strategi fasilitatif, strategi fasilitatif ini artinya saya berupaya untuk memenuhi fasilitas yang memadai agar bisa menunjang pekerjaan Tenaga Pendidik, perihal kenyamanan Tenaga Pendidik juga saya perhatikan[68]

Dari beberapa uraian data diatas bisa kita pahami bahwa proses perumusan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dilakukan dengan empat tahap, di antaranya yaitu menganalisis lingkungan internal dan eksternal, merumuskan indikator keberhasilan, menentukan target dan tujuan terukur, memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Memberikan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan salah satu strategi penting dalam kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan madrasah. Di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, kepala madrasah menerapkan pendekatan yang sistematis untuk menilai dan mengembangkan kinerja guru. Strategi ini bertujuan untuk memastikan bahwa para guru mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan

[68] Abdullah Fakih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

narasumber seperti Agus Junaidi, Abdullah Fakih, dan Ali Mahbub, serta referensi literatur akademik, terdapat beberapa aspek penting dalam implementasi strategi ini.

Metode Penilaian Kinerja Guru Meliputi: (1) Pengamatan Langsung di Kelas: Kepala madrasah secara rutin melakukan observasi kelas untuk menilai kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Agus Junaidi, salah seorang narasumber, menjelaskan bahwa observasi ini mencakup penilaian terhadap kemampuan guru dalam menyampaikan materi, interaksi dengan siswa, serta penggunaan media pembelajaran. Agus menambahkan, “Observasi dilakukan secara transparan dengan memberikan umpan balik langsung kepada guru terkait kekuatan dan area yang perlu diperbaiki.”

Pendekatan ini selaras dengan pandangan Charlotte Danielson dalam bukunya *Enhancing Professional Practice: A Framework for Teaching* (ASCD, Alexandria, 2007, hal. 56), yang menyatakan bahwa observasi langsung memungkinkan pemimpin pendidikan untuk mengidentifikasi keterampilan mengajar yang efektif sekaligus memberikan panduan perbaikan; (2) Evaluasi Administrasi dan Dokumentasi: Abdullah Fakih, salah satu staf administrasi madrasah, mengungkapkan bahwa kepala madrasah juga mengevaluasi administrasi yang dikerjakan oleh guru, seperti rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), jurnal pembelajaran, dan laporan evaluasi siswa. Menurut Fakih, "Penilaian ini dilakukan untuk memastikan bahwa guru memiliki perencanaan yang baik dalam kegiatan pembelajaran dan mampu melaksanakan tugas administrasi sesuai dengan standar.” Pendekatan ini diperkuat oleh

pendapat Sudarwan Danim dalam *Pengelolaan Kinerja: Prinsip, Konsep, dan Aplikasi* (Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal. 98), yang menjelaskan bahwa dokumen administrasi adalah refleksi dari persiapan dan profesionalisme seorang guru; (3) Wawancara dan Diskusi: Ali Mahbub, seorang guru senior di MA Putri Al-Ishlahiyyah, mengungkapkan bahwa kepala madrasah secara berkala mengadakan wawancara dan diskusi dengan para guru. "Dalam diskusi tersebut, kepala madrasah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan tantangan yang dihadapi dan ide-ide baru untuk meningkatkan pembelajaran," ujar Mahbub. Pendekatan ini mendorong terciptanya komunikasi dua arah antara kepala madrasah dan guru.

John C. Maxwell dalam *The 360° Leader* (Thomas Nelson, Nashville, 2005, hal. 121) menekankan pentingnya dialog terbuka antara pemimpin dan bawahan untuk menciptakan suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung peningkatan kinerja.

Dari hasil observasi di MA Putri Al-Ishlahiyyah, strategi kepala madrasah dalam memberikan penilaian terhadap kinerja guru telah menghasilkan beberapa dampak positif:

- Peningkatan Kompetensi Guru: Guru menjadi lebih terampil dalam mengelola pembelajaran dan mengembangkan metode pengajaran yang inovatif.
- Transparansi dalam Evaluasi: Guru merasa dihargai karena penilaian dilakukan secara objektif dan didukung oleh umpan balik konstruktif.
- Peningkatan Motivasi Guru: Diskusi dan apresiasi atas kerja keras guru

meningkatkan semangat mereka dalam menjalankan tugas.

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan elemen krusial dalam strategi kepemimpinan kepala madrasah di MA Putri Al-Ishlahiyyah. Dengan mengombinasikan observasi langsung, evaluasi administrasi, dan wawancara, kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesional guru. Praktik ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga mendorong guru untuk terus belajar dan berinovasi. Sejalan dengan literatur, strategi ini menunjukkan bahwa penilaian yang holistik dan terstruktur dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru di madrasah.

c. Memberikan Motivasi Kepada Guru

Motivasi merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepala Madrasah Aliyah (MA) Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, melalui berbagai strategi kepemimpinannya, telah berupaya untuk mendorong para guru agar bekerja lebih efektif dan berkomitmen dalam tugas-tugas mereka. Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa pihak, termasuk Agus Junaidi dan Ali Mahbub, strategi ini mencakup pendekatan personal dan profesional yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional para guru.

Menurut Agus Junaidi, salah seorang guru senior di MA Putri Al-Ishlahiyyah, kepala madrasah memiliki pendekatan yang personal dalam memberikan motivasi. Ia kerap mengadakan pertemuan informal dengan guru-guru untuk mendengarkan aspirasi dan permasalahan mereka. Hal ini tidak

hanya meningkatkan rasa kedekatan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Agus juga menyebutkan bahwa kepala madrasah secara konsisten memberikan apresiasi atas kerja keras guru melalui pujian verbal dalam rapat-rapat rutin maupun penghargaan formal seperti sertifikat pengakuan.

Subhan hadi, seorang guru muda di madrasah tersebut, menyoroti pentingnya pendekatan berbasis kompetensi. Kepala madrasah sering mengadakan pelatihan profesional untuk meningkatkan kemampuan guru, seperti pelatihan teknologi pendidikan dan metode pembelajaran interaktif. Ali mencatat bahwa program-program pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar, tetapi juga memberikan dorongan psikologis karena guru merasa dihargai dan diperhatikan.

Strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala madrasah juga dapat dianalisis melalui kerangka teori-teori motivasi. Salah satunya adalah teori kebutuhan Maslow yang mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kepala madrasah tampaknya fokus pada tingkat penghargaan dan aktualisasi diri dengan cara memberikan pengakuan dan peluang pengembangan diri bagi para guru.

Selain itu, teori dua faktor Herzberg juga relevan dalam konteks ini. Teori ini menyebutkan bahwa faktor motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan formal dan informal yang diberikan oleh kepala madrasah mencerminkan faktor-faktor

tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan komitmen guru.

Untuk memperkuat strategi ini, literatur dari beberapa buku relevan digunakan sebagai rujukan. Dalam buku *"Educational Leadership and Motivation"* karya Christopher Day (Routledge, London, 2004, hlm. 115-120), disebutkan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif adalah mereka yang mampu memotivasi staf dengan memahami kebutuhan mereka dan memberikan penghargaan yang sesuai. Pendekatan ini sejalan dengan strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah.

Di sisi lain, buku *"Manajemen Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya"* oleh Suryosubroto (Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm. 89-94) menyoroti pentingnya memberikan pelatihan dan pengembangan profesional sebagai bagian dari motivasi intrinsik bagi tenaga pendidik. Hal ini tercermin dalam upaya kepala madrasah yang aktif mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru.

Buku lainnya, *"The Principalship: A Reflective Practice Perspective"* oleh Thomas J. Sergiovanni (Pearson, Boston, 2009, hlm. 205-210), menyebutkan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif akan lebih mudah memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadi praktik nyata di MA Putri Al-Ishlahiyyah melalui pendekatan personal yang diterapkan kepala madrasah.

Dengan mengintegrasikan pendekatan personal, penghargaan, dan pengembangan profesional, kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah telah menunjukkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi guru.

Observasi dan wawancara dengan Agus Junaidi dan Ali Mahbub mendukung hal ini, serta literatur akademik yang relevan memberikan dasar teoretis yang kuat. Strategi ini tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di madrasah tersebut.

d. Melakukan pembinaan Kepada Guru

Salah satu strategi utama kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan adalah dengan mengoptimalkan program pembinaan kepada guru. Pembinaan ini mencakup aspek profesional, pedagogis, sosial, dan kepribadian sesuai dengan amanat Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005.

Dalam observasi yang dilakukan pada bulan September 2024, terlihat bahwa kepala madrasah, Agus Junaidi, memiliki pendekatan pembinaan yang humanis dan personal. Dalam wawancara, beliau menegaskan bahwa:

"Guru bukan hanya pelaksana kurikulum, tetapi juga teladan bagi para santri. Oleh karena itu, pembinaan harus bersifat menyeluruh, baik aspek akademik maupun non-akademik."

Agus Junaidi juga menekankan pentingnya dialog rutin antara kepala madrasah dan guru untuk memastikan aspirasi dan kebutuhan mereka didengar. Dalam salah satu sesi observasi, kepala madrasah mengadakan coaching session mingguan dengan para guru, di mana mereka membahas metode pengajaran berbasis teknologi untuk meningkatkan partisipasi siswa.

Ali Mahbub, seorang guru senior di MA Putri Al-Ishlahiyyah, dalam wawancara mendalam menyatakan bahwa pembinaan yang diterapkan oleh kepala madrasah telah meningkatkan semangat kerja guru:

"Kami merasa dihargai dan didukung. Setiap guru memiliki kelemahan, tetapi kepala madrasah tidak pernah menjadikan itu sebagai bahan kritik, melainkan peluang untuk belajar dan berkembang."

Pembinaan kepada guru di madrasah ini juga merujuk pada literatur pendidikan terkini. Sebagai contoh, Daniel Goleman dalam bukunya Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (Bantam Books, New York, 1995, p. 45-56) menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan. Kepala madrasah menerapkan prinsip ini dengan memfasilitasi pelatihan pengendalian emosi untuk guru dalam menghadapi siswa yang bermasalah.

Selain itu, pembinaan juga didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional yang dijelaskan oleh Bernard M. Bass dalam bukunya Leadership and Performance Beyond Expectations (Free Press, New York, 1985). Bass menguraikan bahwa pemimpin transformasional dapat memotivasi bawahan untuk melampaui harapan melalui inspirasi dan perhatian individual. Di MA Putri Al-Ishlahiyyah, pendekatan ini terlihat pada bagaimana kepala madrasah secara konsisten memotivasi guru untuk menghadirkan inovasi dalam pembelajaran.

Selanjutnya, Madrasah ini memiliki beberapa program pembinaan guru, antara lain: (1) Pelatihan Kurikulum Berbasis Kompetensi: Kepala

madrasah mengundang narasumber eksternal dari Kementerian Agama untuk memberikan pelatihan terkait implementasi kurikulum berbasis kompetensi. Program ini diadakan secara berkala setiap semester; (2) Diskusi Reflektif Mingguan: Guru diundang untuk membahas tantangan yang mereka hadapi di kelas dan menemukan solusi bersama. Pendekatan ini sesuai dengan teori Collaborative Professional Development yang dipaparkan oleh Michael Fullan dalam The New Meaning of Educational Change (Teachers College Press, New York, 2007, p. 118-130). Bimbingan Teknis (Bimtek) Penggunaan Teknologi Pendidikan. Merespons kebutuhan pembelajaran modern, kepala madrasah mengadakan pelatihan pengoperasian perangkat lunak pembelajaran seperti Google Classroom dan aplikasi pengelolaan penilaian; (4) Hasil dan Evaluasi Pembinaan Dari hasil observasi selama tiga bulan terakhir, tingkat kehadiran guru meningkat 20%, dan kualitas pengajaran diukur melalui umpan balik siswa menunjukkan peningkatan signifikan. Hal ini menunjukkan keberhasilan program pembinaan yang diterapkan.

e. Memberikan pelatihan kepada Guru

Salah satu strategi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan adalah pemberian pelatihan kepada guru. Strategi ini dilakukan untuk menjawab tantangan pendidikan modern, di mana guru dituntut tidak hanya memiliki pengetahuan yang luas tetapi juga kemampuan pedagogis yang mumpuni untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa.

Pelatihan bagi guru menjadi bagian integral dari pengembangan

profesional. Menurut Richard D. Kellough dalam bukunya Teaching Young Adolescents: Methods and Resources for Middle Grades Teaching (Pearson, Boston, 2011, hlm. 225), pelatihan yang terencana dapat meningkatkan kompetensi guru, baik dalam hal materi pelajaran maupun strategi mengajar yang inovatif. Selain itu, Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 56) menegaskan bahwa pelatihan yang baik harus berbasis pada kebutuhan nyata guru dan konteks madrasah.

Berdasarkan observasi di MA Putri Al-Ishlahiyyah, pelatihan guru sering kali diselenggarakan oleh kepala madrasah, Agus Junaidi, dengan melibatkan tenaga ahli dari luar maupun internal madrasah. Dalam wawancara, Agus Junaidi menjelaskan bahwa pelatihan difokuskan pada dua aspek utama: peningkatan kompetensi akademik dan penguasaan teknologi pendidikan. Ia menyebutkan, “Kami merancang pelatihan ini dengan harapan para guru mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran untuk membuat kelas lebih interaktif dan efektif.”

Salah seorang guru, Ali Mahbub, menyampaikan bahwa pelatihan tersebut memberinya pemahaman baru tentang model pembelajaran berbasis proyek (project-based learning). “Pelatihan yang diberikan membuat saya lebih percaya diri dalam mengembangkan metode pembelajaran yang menarik minat siswa,” ujarnya.

Sementara itu, Abdullah Fakih, seorang guru senior, menambahkan bahwa pelatihan juga mencakup pengembangan soft skills, seperti manajemen

kelas dan komunikasi efektif. Menurutnya, pelatihan ini sangat membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Pelatihan yang diberikan tidak hanya berupa teori tetapi juga praktik langsung. Misalnya, dalam pelatihan teknologi pendidikan, guru diajarkan menggunakan aplikasi pembelajaran seperti Google Classroom dan Canva untuk membuat materi yang menarik. Setelah pelatihan, evaluasi dilakukan melalui observasi kelas oleh kepala madrasah dan supervisi oleh tim kurikulum.

Sejalan dengan pendapat Bruce Joyce dan Beverly Showers dalam buku mereka Student Achievement Through Staff Development (ASCD, Alexandria, 2002, hlm. 153), pelatihan yang efektif harus diikuti oleh praktik nyata dan umpan balik. Kepala madrasah di MA Putri Al-Ishlahiyyah memastikan bahwa guru memperoleh pendampingan berkelanjutan pasca-pelatihan agar hasilnya maksimal.

Meskipun pelatihan memberikan dampak positif, tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan waktu dan anggaran. Untuk mengatasinya, kepala madrasah bekerjasama dengan lembaga pendidikan lain dalam menyelenggarakan pelatihan gabungan sehingga biaya dapat ditekan. Selain itu, pelatihan berbasis daring juga mulai diimplementasikan untuk menghemat waktu dan sumber daya.

Pemberian pelatihan kepada guru adalah salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan desain pelatihan yang berbasis kebutuhan, implementasi yang terstruktur, dan evaluasi berkelanjutan,

MA Putri Al-Ishlahiyyah berhasil menciptakan tenaga pendidik yang kompeten. Strategi ini sejalan dengan pandangan para pakar pendidikan dan terbukti memberikan dampak nyata dalam praktik pengajaran sehari-hari.

2. Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah Mengimplementasikan empat strategi untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan: *pertama*, kepala madrasah memberikan motivasi kerja, *kedua*, kepala madrasah memberikan pembinaan kelompok dan personal, *ketiga*, mendelegasikan Guru-Guru mengikuti pendidikan dan pelatihan dan yang *keempat*, strategi fasilitatif, yakni menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan Guru, termasuk di dalamnya adalah kepala madrasah memperhatikan kenyamanan Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Hal ini diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, yaitu:

> "ada beberapa strategi yang saya lakukan untuk mendorong Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan. *Pertama*, saya memberikan motivasi kepada seluruh pegawai agar selalu bekerja dengan totalitas dan penuh semangat. *Kedua*, saya melakukan pembinaan kepada Guru-Guru yang ada di MA Putri Al- Ishlahiyyah, baik itu dilakukan secara kelompok ataupun secara personal. *Ketiga*, saya berusaha meningkatkan kompetensi dan keterampilan Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah dengan cara mengikutkan mereka ke beberapa workshop dan pelatihan, baik itu dilakukan secara luring atau dilakukan secara daring, *keempat* saya menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan tenaga pendidik (strategi fasilitatif). "[69]

Pernyataan di atas diperkuat oleh Ibu Desi selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau mengatakan sebagai berikut:

"kepala madrasah selalu melakukan berbagai upaya untuk mendorong

[69] Abdullah Faqih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

> dan meningkatkan kompetensi untuk mendukung kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah dengan mendelegasikan untuk mengikuti pelatihan di luar madrasah , terutama pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan provinsi, serta pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu yang memang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Kepala madrasah juga sering melakukan pembinaan dan motivasi kepada seluruh Pegawai yang ada di MA Putri Al- Ishlahiyyah, selain itu kepala madrasah juga menyediakan fasilitas yang memadai, sehingga sangat memudahkan pekerjaan dari Guru"[70]

Pernyataan di atas kembali diperkuat oleh bapak Subhan selaku Wakil Kepala Bidang Humas, beliau mengatakan sebagai berikut:

> "selaku Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah saya merasakan dampak yang signifikan dari strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja dari rekan-rekan Guru. Biasanya ada beberapa hal yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada kami selaku Tenaga Pendidik, *pertama* kepala madrasah sering memberikan pembinaan, baik secara kelompok atau secara personal. Hal ini sangat berdampak besar, karena bagi saya dengan adanya hal seperti ini memunculkan semangat kerja yang tinggi, dan kami merasa diperhatikan, sehingga mendorong kami untuk bekerja secara optimal. Kepala madrasah juga sering mendorong kami untuk ikut workshop dan pelatihan, agar kami bisa menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada, kepala madrasah juga menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan Guru, sehingga kami bisa memberikan pelayanan dengan prima."[71]

Empat strategi yang diimplementasikan oleh kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah dilakukan dengan beberapa mekanisme agar bisa mencapai sasaran secara optimal, berikut ini bakal peneliti uraikan tentang mekanisme penerapan strategi tersebut. *Pertama*, pemberian motivasi kerja oleh kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah, pemberian motivasi kerja ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya kepala madrasah menebar emosi positif, mengapresiasi setiap usaha yang dilakukan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Madrasah , memberikan

[70] Desi, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)
[71] Subhan, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)

kepercayaan penuh bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa memberikan pelayanan terbaik, memberikan reward kepada Guru-Guru yang berprestasi. Hal ini diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "pemberian motivasi kerja kepada para Guru dilakukan dengan beberapa cara diantaranya saya menebar emosi positif, mengapresiasi setiap usaha yang dilakukan Guru, memberikan kepercayaan penuh bahwa mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa memberikan pelayanan terbaik, memberikan reward kepada Guru-Guru yang berprestasi"[72]

Kedua, kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan pembinaan terhadap Guru-Guru di Madrasah , pembinaan ini dilakukan dengan dua acara, yakni pembinaan kelompok dan personal. Pembinaan kelompok dilakukan dengan mengadakan rapat bersama para pendidik, sedangkan pembinaan personal dilakukan dengan memanggil Guru yang bersangkutan. Adapun materi pembinaannya adalah berkaitan dengan 4 kompetensi Tenaga Pendidik, diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi Profesional, dan kompetensi Pedagogik. Hal ini diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "Pembinaan kepada Guru-Guru dilakukan dengan du acara, yakni pembinaan kelompok dan pembinaan personal. Pembinaan kelompok saya lakukan dengan mengadakan rapat bersama Tenaga Pendidik, sedangkan pembinaan personal dilakukan dengan memanggil tenaga pendidik yang bersangkutan. Adapun materi pembinaan yang saya lakukan adalah berkaitan dengan 4 kompetensi tenaga pendidik, diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi pedagogik"[73]

Ketiga, kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mendelegasikan para Guru

[72] Abdullah Fakih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)
[73] Ibid

untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), biasanya kepala madrasah mengirimkan mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan dan lembaga-lembaga tertentu. Pendidikan dan pelatihan tersebut tentu berkaitan tentang bimbingan teknis Pembelajaran dan Pengajaran. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ini Guru bisa memiliki pengetahuan dan keterampilan baru, serta bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan mengaplikasikannya di lapangan. Hal ini diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "saya mendelegasikan para Guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), saya mengirimkan mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan dan lembaga-lembaga tertentu. Pendidikan dan pelatihan tersebut tentu berkaitan tentang Bimbingan Teknis Pembelajaran dan Pengajaran. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ini Para Guru bisa memiliki pengetahuan dan keterampilan baru, serta bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan mengaplikasikannya di lapangan"[74]

Keempat, kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah menyediakan fasilitas yang sangat memadai (strategi fasilitatif) guna untuk menunjang pekerjaan Guru, dengan terpenuhinya fasilitas Para Guru tersebut bisa memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dalam memberikan pelayanan. Para Guru juga tidak terhambat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah juga memperhatikan tentang kenyamanan para Guru, agar mereka bekerja dengan maksimal. Hal ini diungkapkan langsung oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "saya berupaya untuk memenuhi segala fasilitas yang dibutuhkan oleh para Guru, tujuannya adalah untuk menunjang pekerjaan mereka serta agar mereka bisa memberikan pelayanan yang memadai. Karena terpenuhinya fasilitas merupakan syarat utama dalam memberikan

[74] Abdullah Fakih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)

suatu layanan yang prima dan meningkatkan kinerja guru"

Empat strategi yang diterapkan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dilakukan secara berkala dan terus menerus, hal ini dilakukan agar tujuan yang sudah ditetapkan benar-benar tercapai secara optimal. Hal ini juga disampaikan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "empat strategi di atas saya terapkan secara berkala dan terus menerus. Tujuannya adalah agar bisa mencapai target yang sudah ditetapkan, yakni untuk meningkatkan pelayanan prima Para Guru. implementasi empat strategi ini diharapkan bisa mendorong peningkatan layanan, serta meningkatkan kinerja dari para-Guru, sehingga mereka bisa mengerjakan tugasnya secara maksimal. Adapun tugas dari Tenaga Pendidik ada beberapa macam, mulai dari bertugas untuk merancang perencanaan pembelajaran, improvisasi metode dan pendekatan pembelajaran serta Asesmen Pembelajaran.[75]

Pernyataan di atas diperkuat oleh Ibu Desi selaku Wakil Kepala Bidang Kurikulum di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau mengatakan bahwa:

> "Strategi yang sudah dirumuskan oleh kepala madrasah dilakukan secara berkala dan terus menerus, artinya tidak hanya dilakukan sekali saja. Dengan penerapan strategi yang continue memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kompetensi para guru. sehingga para guru bisa melakukan tugas dengan baik, baik itu tugas yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran maupun aktualisasi di lapangan.[76]

Hal senada juga disampaikan oleh bapak Jakfar, salah satu Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menegaskan bahwa:

> "upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dilakukan secara berkala dan terus menerus, mulai dari pemberian motivasi kerja terhadap Para Guru, pembinaan, pendelegasian para guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, hingga penyediaan fasilitas

[75] Abdullah Faqih, *Wawancara* (Pasuruan, 20 Oktober 2024)
[76] Desi, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)

yang memadai untuk menunjang pekerjaan dari Tenaga Pendidik"[77]

Selain dari hasil wawancara, peneliti juga melakukan observasi atau pengamatan mendalam berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa kepala madrasah melakukan beberapa strategi, salah satunya dengan memberikan pembinaan secara berkala kepada para guru yang ada di madrasah tersebut, pembinaan itu dilakukan dengan dua cara, *pertama* pembinaan secara kelompok, yang *kedua* pembinaan secara personal. Pembinaan kelompok, dilakukan dengan cara kepala madrasah mengumpulkan seluruh tenaga pendidik yang ada di MA Putri Al- Ishlahiyyah, lalu memberikan pembinaan. Sedangkan pembinaan personal dilakukan dengan cara kepala madrasah memanggil salah satu tenaga pendidik secara privat, lalu memberikan pembinaan. Selain dengan strategi di atas, peneliti juga melihat upaya madrasah dalam memenuhi segala fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawai. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa fasilitas serta sarana dan prasarana yang berkaitan dan menunjang terhadap kinerja dari tenaga pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah sudah sangat memadai. Hal ini sangat berdampak positif, serta bisa meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan.[78]

Selain dari hasil wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan pengecekan terhadap dokumen-dokumen madrasah yang berkaitan dengan

[77] jakfar, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)
[78] Hasil Observasi Peneliti Tentang Pembinaan Kepada Tenaga Administrasi Oleh Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, 1 November 2024, Pukul 09:22 WIB

peningkatan Kinerja Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Dari hasil pengecekan dokumen-dokumen madrasah ditemukan bahwa, kepala madrasah mendorong dan mendelegasikan beberapa tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan dan workshop, baik itu dilakukan secara luring atau secara daring. Dengan mengikuti pelatihan dan workshop ini kompetensi dari tenaga pendidik yang ada di MA Putri Al- Ishlahiyyah semakin meningkat. Dengan meningkatnya kompetensi tenaga pendidik pada akhirnya bakal berdampak terhadap peningkatan Kinerja Guru.

3. Hasil Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru. Seperti yang sudah dipaparkan dipoin sebelumnya, kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah menerapkan 4 strategi, *pertama*, kepala madrasah memberikan motivasi kerja kepada para tenaga pendidik, dengan pemberian motivasi ini membuat para tenaga pendidik terdorong untuk bekerja secara totalitas, motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai agar menjalankan tugasnya secara optimal, dengan motivasi yang baik maka para tenaga pendidik akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan yang signifikan terhadap kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Anik selaku Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> “Motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada para tenaga pendidik sangat memberikan dampak yang luar biasa, karena dengan

> motivasi tersebut saya selaku tenaga pendidik semakin bersemangat dan terdorong untuk memberikan kinerja serta layanan yang optimal kepada para penerima jasa layanan, baik itu siswa, ataupun masyarakat eksternal yang membutuhkan layanan. Motivasi dari kepala madrasah sangat berkesan, saya merasa dirangkul oleh kepala madrasah "[79]

Strategi yang kedua, adalah melakukan pembinaan, baik secara kelompok dan personal. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap tenaga administrasi. Karena dengan adanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, para tenaga pendidik bisa terus mendapatkan pengarahan yang berkaitan dengan empat kompetensi tenaga Pendidik, meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi, sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi Pedagogik, dengan pembinaan ini para Guru bisa memiliki wawasan baru dan semakin luas, khususnya berkaitan dengan empat kompetensi Guru, sehingga mendorong para Guru bekerja dan memberikan layanan yang semakin maksimal. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Nur Luluk, selaku Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah sangat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik, karena dengan adanya pembinaan ini, kami selaku tenaga pendidik tidak kebingungan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan kami mendapatkan wawasan baru dari pembinaan yang diberikan oleh kepala madrasah , sehingga kami semakin tanggap dan cekatan dalam Bekerja"[80]

Strategi ketiga adalah dengan pendidikan dan pelatihan, kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah senantiasa mendorong dan mendelegasikan para guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) baik itu dilaksanakan secara luring

[79] Anik, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)
[80] Luluk, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)

atau dilaksanakan secara daring. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik melalui pendidikan dan pelatihan ini bakal berdampak terhadap peningkatan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, sehingga menjadi Guru yang benar-benar Profesional. Pendidikan dan pelatihan juga mendorong para tenaga pendidik beradaptasi dengan perkembangan teknologi, sehingga mereka bisa adaptif dan bisa memberikan pelayanan terbaik. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Sulistya selaku Guru Bahasa Indonesia di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan membuat kami memiliki pengetahuan dan keterampilan baru, serta membuat kami bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kami juga bisa mengaplikasikan setiap ilmu dan teknologi baru tersebut di lapangan dengan sangat baik. Sehingga kami rasa dengan adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) membuat kerja dan kinerja yang kami berikan semakin meningkat"

Strategi keempat yang diterapkan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah adalah strategi fasilitatif, strategi ini maksudnya adalah kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah menganalisa kebutuhan fasilitas tenaga pendidik, lalu berupaya memenuhi segala fasilitas tersebut, tujuannya adalah untuk menunjang dan memudahkan pekerjaan Para Guru, sehingga bisa memberikan peningkatan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Dari pengamatan yang peneliti lakukan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah sudah menyediakan fasilitas yang memadai yang berkaitan dengan kebutuhan Para Guru, hal ini berdampak signifikan terhadap kemudahan dan peningkatan layanan. Hal ini juga disampaikan oleh bapak jakfar, selaku Guru, beliau menuturkan bahwa:

"kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah telah menyediakan fasilitas yang

> memadai untuk menunjang pekerjaan para Guru, beliau juga memperhatikan kenyamanan kami di madrasah , hal ini bagi kami sangat bagus sekali, dan membuat kami mudah dalam melakukan pekerjaan, kami bisa dengan optimal memberikan layanan dengan adanya fasilitas yang memadai ini"[81]

Dari beberapa hasil wawancara diatas bisa kita pahami bahwa penerapan strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, hal ini terbukti dengan terpenuhinya beberapa indikator keberhasilan yang sudah di rumuskan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah, indikator-indikator tersebut diantaranya, efektifitas, efisiensi, kejelasan dan kepastian, ketepatan waktu, responsif dan adaptif. Pelayanan Tenaga Pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah sudah memenuhi beberapa indikator tersebut, hal ini dibuktikan dengan beberapa hasil wawancara dari para penerima jasa layanan, salah satunya Intan Nuaraini, beliau merupakan siswa di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "Pelayanan Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah sangat baik dan prima. Setiap layanan yang saya butuhkan dilayani dengan maksimal dan efektif, mereka sangat responsif ketika memberikan layanan, tidak menunda-nunda pekerjaan, serta pelayanan pembelajaran yang diberikan selalu tepat waktu. Hal ini membuat saya merasa puas dan tidak kecewa dengan pelayanan Guru. Saya sering membutuhkan layanan dari mereka, seperti keikutsertaan pada event perlombaan, serta ketika saya membutuhkan penjelasan pembelajaran yang belum saya ketahui, mereka sangat cekatan sekali"[82]

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Mei ika selaku guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "Bagi saya pelayanan yang diberikan oleh Para Guru sangat baik dan optimal, saya sering meluangkan waktu selain pada jam pembelajaran

[81] Jakfar, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)
[82] Mei ika, *Wawancara* (Pasuruan, 18 Oktober 2024)

> untuk melakukan pembinaan khusus pada siswa yang membutuhkan. Pelayanan yang kita berikan selalu efektif, efisien dan juga responsive ketika memberikan sebuah layanan, artinya Guru-Guru tidak akan menunda pekerjaan, sehingga pelayanan yang diberikat cepat selesai dan tepat waktu. Mereka sangat puas sekali dengan pelayanan dari kami"

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Abdurrahman, salah satu wali siswa MA Putri Al- Ishlahiyyah, beliau menuturkan bahwa:

> "saya pernah menerima layanan dari Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Pelayanan yang mereka berikan sangat baik, mereka sangat ramah, dan juga sangat responsive ketika saya membutuhkan layanan, kepentingan saya waktu itu langsung direspon seketika dan saya tidak perlu menunggu waktu lama, intinya mereka memberikan layanan dengan sangat efektif dan efisien, serta tepat waktu"

Dari beberapa paparan data di atas dapat saya simpulkan bahwa hasil implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah berjalan sangat baik dan benar-benar memberikan perkembangan yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Terbukti dengan empat strategi yang diterapkan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mampu merubah semangat dan cara kerja ke arah yang lebih baik dan prima, hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya beberapa indikator Kinerja Guru, diantaranya efektifitas, efisiensi, kejelasan dan kepastian, ketepatan waktu, responsif dan adaptif.

C. Temuan Penelitian

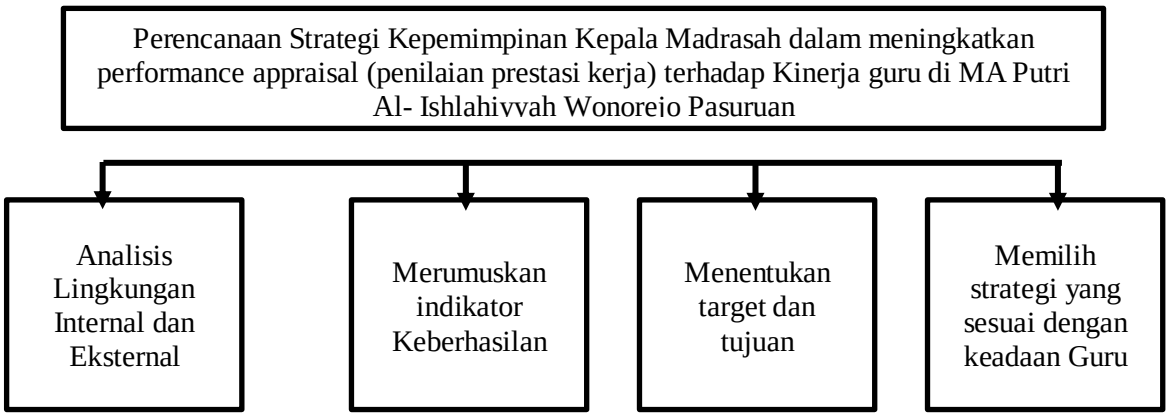
Pada poin ini peneliti bakal memaparkan beberapa temuan penelitian dari paparan data yang sudah digambarkan, adapun temuan dalam penelitian dapat dilihat di bawah ini:

1. Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Dari hasil paparan data penelitian tentang proses perumusan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan, yaitu:

a. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal
b. Merumuskan Indikator Keberhasilan
c. Menentukan Target dan Tujuan
d. Memilih strategi yang sesuai dengan keadaan tenaga administrasi madrasah

Proses perumusan strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah dapat digambarkan dalam bentuk diagram berikut ini:



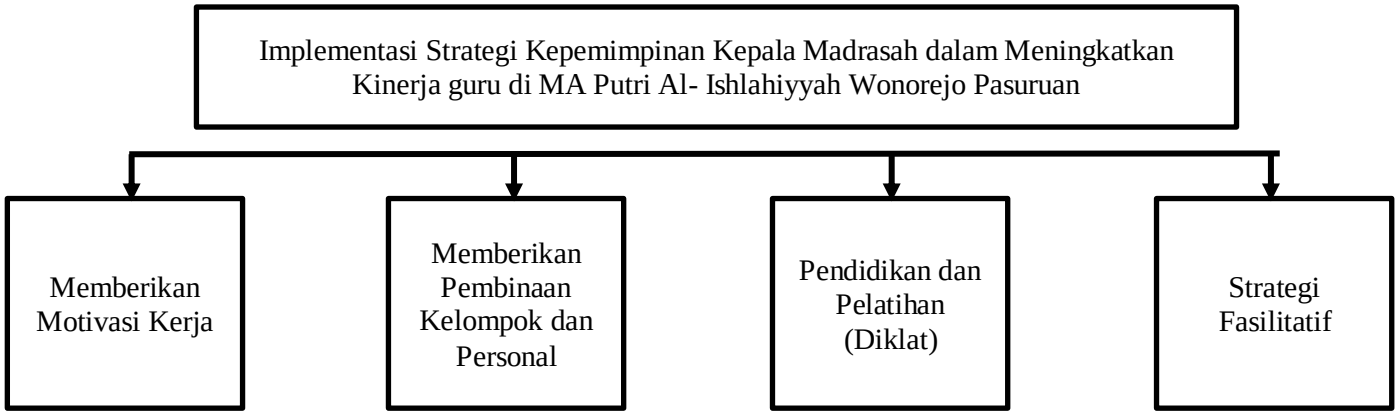
Gambar 4.1 Perencanaan Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

2. Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Dari hasil paparan data penelitian tentang strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan, yaitu:

a. Memberikan motivasi kerja
b. Melakukan pembinaan kelompok dan personal
c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)
d. Strategi Fasilitatif

Implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dapat digambarkan dalam bentuk diagram berikut ini:



Gambar 4.2 Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

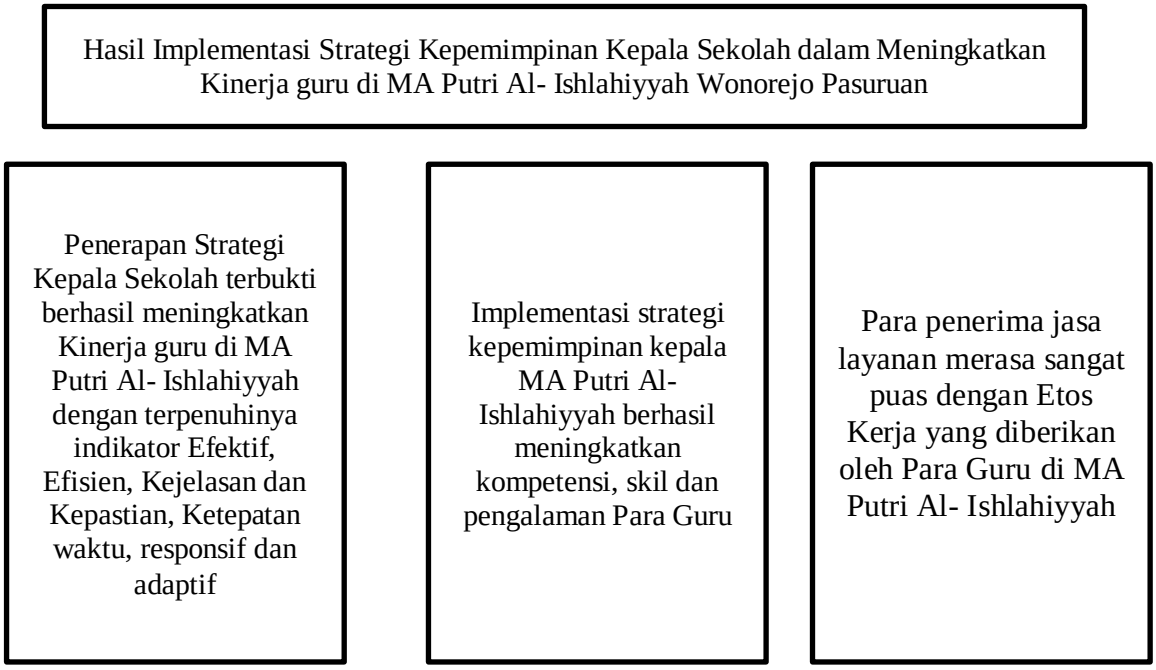
3. Hasil Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Dari hasil paparan data penelitian tentang hasil implementasi strategi

kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, peneliti mengambil kesimpulan sekaligus sebagai temuan, yaitu:

a. Penerapan strategi kepala madrasah terbukti berhasil meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan, hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya beberapa indikator keberhasilan pelayanan prima dari tenaga administrasi madrasah , diantaranya:
   1) Efektifitas
   2) Efisiensi
   3) Kejelasan dan Kepastian
   4) Ketepatan Waktu
   5) Responsif
   6) Adaptif
b. Implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah berhasil meningkatkan kompetensi, skil dan pengalaman Para Guru. Peningkatan kompetensi, skil dan pengalaman ini membuat Kompetensi dan Profesionalitas Guru semakin meningkat dan prima.
c. Para penerima jasa layanan merasa sangat puas dengan Etos Kerja yang diberikan oleh Para Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah

Hasil Implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan dapat digambarkan dalam bentuk diagram berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

BAB V

PEMBAHASAN

A. Strategi Kepemimpinan Kepala madrasah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Perumusan strategi merupakan langkah yang sangat penting di dalam lembaga pendidikan, perumusan strategi yang tepat memungkinkan madrasah tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan harus mampu merumuskan strategi dengan baik, termasuk dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan Kinerja guru. Kepala madrasah bertugas untuk memformulasikan strategi yang cocok untuk madrasah , mengimplementasikannya serta mengevaluasi strategi tersebut.

Dijelaskan Batemen T.S dan Snell S.A. perumusan strategi melalui analisis lingkungan internal, eksternal, kekuatan dan kelemahan membantu kepala madrasah meringkas fakta-fakta yang relevan dan penting dari analisis yang dilakukannya. Mereka kemudian bisa mengenali isu-isu strategis yang kemudian dirumuskan oleh kepala madrasah menjadi suatu strategi.[83] strategi menurut Pearce J.A dan Robbinson R.B ialah rencana berskala besar, bertujuan ke masa depan untuk mencapai tujuan.[84] Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah kedepan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, dalam perumusan strategi tentu ada beberapa tahap yang perlu dilakukan agar bisa menemukan strategi yang tepat, khususnya strategi untuk meningkatkan Kinerja

[83] Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010).
[84] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 13 Three E (United State of America: Pearson Merril Prentice Hall, 2009).

guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, sebagaimana yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah. Dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan Kinerja Guru, kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan beberapa langkah, diantaranya sebagai berikut:

1. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Lingkungan (Environment) merupakan salah satu unsur/komponen pendidikan. Lingkungan itu bermacam-macam yang satu dengan yang lain saling mempengaruhi berdasarkan fungsinya masing-masing dan kelancaran proses dan hasil pendidikan. Siti Farikah mengemukakan bahwa lingkungan adalah hal-hal yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan lembaga pendidikan.[85] Wahyudi mengemukakan bahwa lingkungan adalah salah satu faktor penting untuk menunjang keberhasilan organisasi dalam persaingan.[86]

Lingkungan organisasi terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan internal adalah lingkungan yang berada di dalam organisasi. Dalam arti yang luas lingkungan mencakup iklim dan geografis, tempat tinggal, adat istiadat, pengetahuan, pendidikan dan alam. Dengan kata lain lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Ia adalah seluruh yang ada, baik manusia maupun benda buatan manusia, atau alam yang bergerak atau tidak bergerak, kejadian-kejadian atau hal-hal yang mempunyai hubungan dengan

[85] Wahyudhiana Siti Farikhah, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2018).
[86] Wahyudi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar" (Bandung: Alfabeta, 2015), 19.

seseorang.[87]

Merujuk pada pendapat-pendapat tersebut, dipahami bahwa terdapat dua poin penting dengan apa yang dimaksudkan dengan lingkungan, yaitu, *Pertama* lingkungan adalah segala sesuatu atau seluruh elemen yang berada di luar lembaga pendidikan. *Kedua*, segala sesuatu atau seluruh elemen yang berada di dalam dan memiliki pengaruh terhadap lembaga pendidikan. Salah satu proses dalam perumusan strategi yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah adalah penilaian lingkungan madrasah melalui proses analisis lingkungan madrasah . Yang dimaksudkan disini meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh di dalam dan di sekeliling madrasah yang berdampak pada kehidupan madrasah berupa kekuatan internal, kelemahan internal, peluang eksternal dan tantangan eksternal.

Lingkungan Internal meliputi:

a. Kekuatan *(Strength)* Tenaga Pendidik (Guru)

   Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan analisis situasi dan kemampuan Guru yang bersifat positif yang memungkinkan bisa memberikan Kinerja yang baik. Dengan analisis ini kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah bisa memiliki gambaran terkait kekuatan yang dimiliki oleh Para Guru, sehingga nanti bisa dirumuskan strategi untuk mempertahankan kekuatan tersebut.

b. Kelemahan *(Weakness)* Tenaga Pendidik (Guru)

[87] Siti Asiah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Pertama (Gorontalo: Pustaka Cendekia, 2018).

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan analisis situasi dan kelemahan Guru yang bersifat negatif, yang menghambat terhadap pelayanan dan kinerja dari Para Guru. Dengan analisis kelemahan ini kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah bisa merumuskan strategi yang tepat untuk mengatasi kelemahan dan dapat meningkatkannya, sehingga para Guru bisa memberikan pelayanan yang prima.

Lingkungan Eksternal meliputi:

a. Peluang *(Opportunity)*

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan analisis situasi dan faktor faktor luar organisasi yang bersifat peluang, yang membantu Guru untuk dapat memberikan pelayanan yang prima.

b. Tantangan / Ancaman *(Threat)*

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah melakukan analisis faktor-faktor luar organisasi yang bersifat ancaman, yang dapat mengakibatkan para Guru gagal dalam memberikan pelayanan prima, dengan mengetahui ancaman tersebut kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah bisa merumuskan strategi yang tepat agar para tenaga pendidik bisa memberikan pelayanan yang benar-benar prima

2. Merumuskan Indikator keberhasilan Guru

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah merumuskan indiktaor keberhasilan pelayanan prima Para Guru, hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari strategi yang diterapkan nanti, apakah bisa meningkatkan pelayanan Para Guru atau malah sebaliknya. Adapun beberapa indikator yang

sudah dirumuskan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah yaitu:

a. Efektif

   Pelayanan yang diberikan tenaga pendidik harus efektif, artinya lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang telah menjadi tujuan dan sasaran Guru.

b. Efisien

   Efisien dapat diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang optimal (cepat dan tepat) serta sesuai dengan keinginan, dengan meminimalkan sumber daya yang dikeluarkan. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga, biaya dan waktu

c. Kejelasan dan Kepastian

   Kejelasan dan kepastian artinya prosedur dan cara pelayanannya harus jelas, persyaratan pelayanan juga harus jelas, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administratif

d. Ketepatan Waktu

   Kriteria ini mengandung arti pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan

e. Responsif

   Pelayanan yang diberikan bersifat responsive, artinya cepat menanggapi apa yang menjadi masalah, kebutuhan dan aspirasi public yang dilayani.

f. Adaptif

   Pelayanan yang diberikan mampu menyesuaikan dengan tuntutan keinginan serta aspirasi publik yang di layani dengan senantiasa bersifat dinamis.

3. Menentukan Target dan Tujuan

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah menentukan target dan tujuan secara terukur dan jelas, hal ini tujuannya adalah agar setiap strategi yang diambil terarah secara tepat. Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mengungkapkan bahwa tujuan dari perumusan strategi ini adalah untuk Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah

4. Memilih Strategi yang Tepat

Setelah melakukan tiga tahap yang sudah dipaparkan sebelumnya, tahap terakhir yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam proses perumusan strategi adalah memilih strategi yang tepat guna untuk Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Adapun strategi yang dipilih oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah ada 4, diantaranya yaitu: a) memberikan motivasi kerja, b) Pembinaan Kelompok dan Personal, c) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan d) Strategi Fasilitatif

Selanjutnya, penulis tambahkan bahwa Kinerja guru adalah elemen penting dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah lembaga. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja secara optimal. Strategi kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk mencapainya. Berdasarkan paparan data, perumusan strategi kepemimpinan di MA Putri Al-Ishlahiyyah melibatkan tahapan komprehensif, yakni menganalisis lingkungan, merumuskan indikator, menetapkan target, dan memilih strategi yang sesuai.

Analisis lingkungan merupakan langkah awal dalam perumusan strategi. Kepala madrasah di MA Putri Al-Ishlahiyyah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal serta peluang dan ancaman eksternal. Menurut Wheelen dan Hunger dalam Strategic Management and Business Policy (Pearson, Boston, 2015, hlm. 45), analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) adalah kerangka kerja yang efektif untuk memahami dinamika internal dan eksternal organisasi.

Analisis internal meliputi pengamatan terhadap kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik, serta kebutuhan siswa dan guru. Kepala madrasah mengidentifikasi bahwa kekuatan utama madrasah terletak pada dedikasi guru, sedangkan kelemahan terkait dengan minimnya pelatihan teknis. Observasi ini konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge dalam Organizational Behavior (Pearson, New Jersey, 2018, hlm. 201), yang menyatakan bahwa pengembangan karyawan perlu didasarkan pada pemahaman mendalam tentang kondisi internal organisasi.

Analisis eksternal melibatkan kebutuhan masyarakat, perkembangan teknologi, dan dinamika kompetisi di sektor pendidikan. Kepala madrasah memanfaatkan data umpan balik dari siswa dan orang tua untuk merumuskan kebutuhan strategis. Penekanan pada kebutuhan eksternal ini sejalan dengan teori Contingency Leadership oleh Fiedler (1967), yang mengajarkan bahwa strategi kepemimpinan harus disesuaikan dengan konteks lingkungan.

Indikator keberhasilan digunakan untuk mengukur efektivitas strategi yang diterapkan. Kepala madrasah menetapkan indikator seperti efektivitas,

efisiensi, kejelasan dan kepastian, ketepatan waktu, serta responsivitas dan adaptivitas. Indikator-indikator ini relevan dengan standar pelayanan pendidikan yang diuraikan dalam Improving Educational Outcomes oleh Levin dan Fullan (Jossey-Bass, San Francisco, 2008, hlm. 78).

Target dan tujuan dirumuskan secara spesifik untuk memberikan arah yang jelas. Kepala madrasah menekankan pada peningkatan kualitas tenaga pendidik sebagai target utama. Menurut SMART Goals Framework (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) yang diuraikan oleh Peter Drucker dalam The Practice of Management (HarperCollins, New York, 2006, hlm. 112), tujuan yang jelas dan terukur adalah syarat utama keberhasilan strategi organisasi.

Empat strategi utama yang diterapkan adalah motivasi kerja, pembinaan kelompok dan personal, pendidikan dan pelatihan, serta penyediaan fasilitas pendukung: (1) Motivasi Kerja: Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar. Robbins dan Coulter dalam Management (Pearson, New Jersey, 2020, hlm. 148) menyebutkan bahwa motivasi adalah elemen fundamental dalam kepemimpinan yang efektif; (2) Pembinaan Kelompok dan Personal Pembinaan dilakukan untuk memberikan umpan balik langsung dan meningkatkan keterampilan individu. Pembinaan ini sesuai dengan pendekatan Coaching Leadership oleh Whitmore dalam Coaching for Performance (Nicholas Brealey, London, 2017, hlm. 23); (3) Pendidikan dan Pelatihan: Mendelegasikan guru untuk mengikuti pelatihan merupakan investasi dalam pengembangan profesional. Menurut Guskey dalam Professional

Development and Teacher Change (Teachers College Press, New York, 2002, hlm. 34), pelatihan yang berkelanjutan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran; (4) Strategi Fasilitatif: Penyediaan fasilitas mendukung produktivitas guru. Greenberg dalam Managing Behavior in Organizations (Pearson, Boston, 2013, hlm. 98) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja.

Dengan demikian strategi kepemimpinan kepala madrasah di MA Putri Al-Ishlahiyyah mencakup analisis lingkungan, penetapan indikator keberhasilan, perumusan tujuan, dan pemilihan strategi yang tepat. Tahapan ini dilakukan secara sistematis dengan melibatkan berbagai pihak dan memanfaatkan referensi teori kepemimpinan yang relevan. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mendorong peningkatan kinerja guru secara signifikan.

B. Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Strategi dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknik yang diterapkan oleh seorang dalam hal ini pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi dapat juga diartikan sebagai kiat seorang pemimpin (kepala madrasah) untuk mencapai tujuan, serta mengembangkan lembaga yang dipimpinnya, termasuk untuk mengembangkan dan meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Secara bahasa, strategi bisa diartikan sebagai siasat, kiat, trik, cara. Sedangkan secara umum strategi ialah suatu garis besar haluan dalam

bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.[88]

Strategi juga diartikan sebagai metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan.[89] Dalam hal ini, maka seorang pimpinan harus dituntut memiliki kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang dimiliki oleh organisasi, sehingga mampu menerapkan suatu pengembangan program dan menggerakkan sumber daya organisasi yang dimilikinya. 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 suatu tujuan.

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mengimplementasikan 4 strategi untuk Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, dengan strategi ini kepala madrasah bisa mendorong dan mengerakkan para Guru agar kreatif dan profesional, adapun strategi yang diterapkan atau diimplementasikan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam Meningkatkan Kinerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Memberikan Motivasi Kerja

Motivasi adalah komponen esensial dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam dunia pendidikan. Guru yang termotivasi cenderung memiliki kinerja lebih baik, inovatif dalam pembelajaran, dan berdedikasi

[88] Akdon, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, Cetakan Ke (Bandung: Alfabetha, 2007).
[89] Arnoldo C. Max and Nicolas C. Maljuf, *Strategic Management: An Integratiive Perspective* (New Jersey: Prentice Hall, 1984).

tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja. Kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan memahami pentingnya hal ini dan menerapkan strategi berbasis pendekatan personal dan profesional untuk memotivasi para guru.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Agus Junaidi, kepala madrasah sering mengadakan pertemuan informal dengan guru. Dalam pertemuan ini, kepala madrasah mendengarkan aspirasi, masalah, serta ide-ide guru. Strategi ini menciptakan rasa kedekatan emosional antara pemimpin dan staf, sehingga membangun lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.

Selain itu, kepala madrasah memberikan apresiasi atas kerja keras guru, baik melalui pujian verbal dalam rapat maupun penghargaan formal seperti sertifikat. Pendekatan ini mencerminkan implementasi teori kebutuhan Maslow pada tingkat penghargaan, di mana pengakuan atas prestasi menjadi elemen penting dalam memotivasi individu.

Teori ini diperkuat oleh Thomas J. Sergiovanni dalam bukunya The Principalship: A Reflective Practice Perspective (2009), yang menegaskan bahwa pemimpin pendidikan yang menciptakan lingkungan kerja suportif dapat mendorong motivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepala madrasah secara aktif mengadakan pelatihan profesional untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti pelatihan teknologi pendidikan dan metode pembelajaran interaktif. Menurut Ali Mahbub, program ini tidak hanya meningkatkan kemampuan mengajar tetapi juga memberikan dorongan psikologis karena guru merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan

karier mereka.

Pendekatan ini sesuai dengan teori dua faktor Herzberg, di mana faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Suryosubroto dalam Manajemen Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya (2010), yang menyoroti bahwa pelatihan dan pengembangan profesional adalah bagian penting dari motivasi intrinsik bagi tenaga pendidik.

Penghargaan formal dan informal menjadi salah satu pilar utama dalam strategi motivasi kepala madrasah. Pujian dalam rapat, pemberian sertifikat penghargaan, serta pengakuan atas kontribusi guru merupakan wujud nyata penghargaan tersebut.

Christopher Day dalam Educational Leadership and Motivation (2004) menyatakan bahwa pemimpin pendidikan yang efektif memahami pentingnya penghargaan untuk memotivasi staf. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga memperkuat loyalitas guru terhadap madrasah.

Pendekatan kepala madrasah dapat dianalisis melalui dua teori motivasi: (1) Teori Kebutuhan Maslow: Kepala madrasah berfokus pada kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri guru. Dengan memberikan pengakuan atas kerja keras dan peluang pengembangan profesional, kepala madrasah membantu guru mencapai puncak kebutuhan dalam hierarki Maslow; (2) Teori Dua Faktor Herzberg: Faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri diterapkan secara konsisten. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru.

Dari implementasi strategi tersebut, beberapa dampak positif dapat diamati, yaitu: (1) Peningkatan Kinerja Guru: Guru lebih termotivasi untuk meningkatkan metode pembelajaran, memanfaatkan teknologi, dan berinovasi dalam proses mengajar; (2) Lingkungan Kerja yang Positif: Dengan pendekatan personal dan apresiasi, tercipta budaya kerja yang harmonis, di mana guru merasa nyaman dan dihargai; (3) Komitmen dan Loyalitas yang Tinggi: Guru menjadi lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan institusi.

Motivasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Di MA Putri Al-Ishlahiyyah, kepala madrasah telah berhasil mengintegrasikan pendekatan personal, penghargaan, dan pengembangan profesional dalam strategi motivasi yang diterapkan. Praktik ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran tetapi juga membangun budaya kerja yang positif di madrasah.

Untuk memperkuat strategi ini, disarankan agar kepala madrasah terus mengidentifikasi kebutuhan individu guru melalui survei dan dialog rutin. Selain itu, perlu diperluas cakupan pelatihan dengan menghadirkan pelatih profesional dari luar madrasah untuk memberikan perspektif baru bagi guru. Dengan demikian, MA Putri Al-Ishlahiyyah dapat menjadi contoh teladan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan

2. Pembinaan Kelompok dan Personal

Pembinaan personal ini dilakukan dengan cara kepala madrasah memanggil Guru yang ingin diberikan pembinaan, biasanya terhadap Guru yang

memiliki tugas khusus. Kepala madrasah memaparkan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dari Guru, kepala madrasah juga mempersilahkan tenaga pendidik tersebut untuk menyampaikan kendala serta kesulitan yang dialami, lalu dicari solusi secara bersama sama.

Pembinaan yang dilakukan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah sesuai dengan pendapat dari Sudjana yang menjelaskan bahwa cara-cara pembinaan langsung antara lain: (a) pembinaan individual, yaitu pembinaan yang dilakukan terhadap seseorang pelaksana kegiatan. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain adalah dialog, diskusi, bimbingan individual, dan peragaan. (b) pembinaan kelompok, yaitu pembinaan yang dilakukan secara kelompok. Teknik-teknik yang dapat digunakan dalam pembinaan kelompok antara lain diskusi, rapat kerja, penataran, lokakarya, demonstrasi, pameran, dan karyawisata. Materi pembinaan biasa berupa pesan atau informasi, baik itu berbentuk ide, data/fakta, dan lain sebagainya yang dapat memberikan perubahan ke arah yang positif.[90]

Dari beberapa uraian di atas dapat saya simpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh kepala madrasah untuk Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah adalah dengan cara pembinaan kelompok dan individu. Pembinaan ini berupaya untuk memberikan bimbingan secara lebih dekat kepada tenaga pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah, dengan bimbingan ini para tenaga pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah terus mengalami peningkatan, serta bisa memberikan pelayanan yang sangat prima.

[90] Nur Kholis, *Manajemen Strategi Pendidikan (Formulasi, Implementasi Dan Pengawasan)*, Ke-1 (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2013).

3. Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan, terutama yang berhubungan dengan Pendidikan dan Pengajaran. Sebagaimana tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat), pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (pendidikan dan pelatihan) bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai yang baik. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat.[91] Pendidikan dan pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera, spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah juga memberikan kesempatan bagi para-Guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Biasanya kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mendelegasikan beberapa Guru untuk ikut pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan berbagai instansi, seperti diklat yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan provinsi. Para Guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah rutin mengikuti diklat tersebut, tujuannya adalah untuk mendapatkan bekal tentang substansi teknis tugas pokok sebagai tenaga pendidik, memperolah pemahaman kompetensi profesional, teknis, kompetensi

[91] Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Peltihan (Diklat), Pasal 2 dan 3.

sosial, dan kepribadian yang mengandung kegiatan pembelajaran, mampu menerapkan kompetensinya dalam pengelolaan administrasi sehari-hari. Selain itu dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan para–Guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta bisa menerapkannya di lapangan.

Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Moekijat antara lain: (a) untuk mengembangkan keterampilan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (b) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, (c) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.[92]

Para Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara offline dan kadangkala secara online. Adanya pendidikan dan pelatihan ini sangat berdampak positif bagi peningkatan kompetensi pedagogik dan keterampilan tenaga pendidik, terutama berkaitan dengan hal-hal baru yang berbasis teknologi. Hal-hal baru ini tentu perlu dipelajari dan didalami, agar para tenaga pendidik bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan para Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah memperoleh banyak pengetahuan dan pengalaman baru tentang hal-hal teknis yang berkaitan dengan Perencanaan Pembelajaran hingga Asesmen Pembelajaran. Dengan pengetahuan dan pengalaman baru ini para Guru bisa terus meningkatkan kualitas layanan dan

[92] Mila Mahmudah, "Tujuan Pendidikan Islam Dalam Mencetak SDM Unggul," *Jurnal Keislaman* 3, no. 2 (2020): 171–86.

bisa memberikan layanan yang benar-benar prima.

4. Strategi Fasilitatif

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 sosial berjalan dengan mudah dan lancar.[93]

Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah telah menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan dari tenaga pendidik. Dengan fasilitas yang memadai ini para tenaga pendidik bisa fokus bekerja dan bisa memberikan pelayanan yang prima. Penyediaan fasilitas yang memadai ini menjadi hal mutlak yang harus dipenuhi oleh kepala madrasah , karena menjadi faktor penting lancar tidaknya pelayanan yang diberikan. Adapun fasilitas yang telah disediakan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan pelayanan prima Guru diantaranya seperti komputer, alat tulis kantor, jaringan internet yang berkualitas, dan fasilitas-fasilitas lain yang dibutuhkan oleh Para Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah.

C. Hasil Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Implementasi strategi kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah terbukti dapat mendorong para tenaga administrasi memberikan pelayanan yang benar-benar

[93] S. Sagala, *Manajemen Stratejik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan - Pembuka Ruang Kreativitas, Inovasi Dan Pemberdayaan Potensi Sekolah Dalam Sistem Otonomi Sekolah* (Bandung: Alfabetha, 2007).

prima. Hal ini dibuktikan dengan kepuasan dari para penerima jasa layanan. Seperti yang sudah dipaparkan dipoin sebelumnya kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah menerapkan 4 strategi khusus untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah, mulai dari memberikan motivasi kerja, memberikan pembinaan kelompok dan personal, mendelegasikan Guru mengikuti pendidikan dan pelatihan, hingga strategi fasilitatif. Dengan penerapan strategi tersebut terbukti dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tenaga pendidik. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan pelayanan, sehingga menjadi pelayanan yang benar-benar prima.

Pelayanan prima dapat diterjemahkan istilah *service excellent* yang bermaksud secara harfiah memberikan pelayanan yang terbaik dan sangat baik. Menurut Norman menyatakan suatu pola layanan terbaik dalam manajemen modern yang mengutamakan kepedulian terhadap pelanggan di sebut dengan pelayanan prima. Berkaitan dengan hasil implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah dalam meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al-Ishlahiyyah bakal diuraikan di bawah ini:

1. Penerapan strategi kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah terbukti berhasil meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah, hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya beberapa indikator pelayanan prima tenaga administrasi madrasah , diantaranya:
2. Implementasi strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah berhasil meningkatkan kompetensi, skil dan pengalaman Para Guru, peningkatan kompetensi, skil dan pengalaman dari tenaga pendidik

membuat terjadinya peningkatan etos dan kinerja para guru. hal ini menjadi bukti bahwa strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah berhasil menciptakan perubahan yang lebih baik, khususnya berkaitan dengan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah.

3. Para penerima jasa layanan merasa sangat puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Para Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Hal ini menjadi bukti keberhasilan dari strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah .

Dari uraian di atas bisa penulis simpulkan bahwa kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah berhasil menerapkan strategi dengan sangat baik, sehingga bisa mencapai target yang sudah ditentukan, yakni untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah.

Kualitas Kinerja Guru akan diukur sejauh mana harapan dan keinginan pelanggan terpenuhi. pelayanan yang prima akan memberikan beberapa implikasi terhadap civitas akademika di MA Putri Al- Ishlahiyyah, adapun beberapa implikasi dari pelayanan prima Guru terhadap civitas akademika yang ada di MA Putri Al-Ishlahiyyah akan diuraikan dibawah ini:

1. Pelayanan prima Guru membuat civitas akademika merasa puas dan senang dengan layanan yang diberikan sehingga mereka mempercayai segala sesuatu yang butuh pelayanan dari para Guru.
2. Kinerja Guru yang baik membantu dan memudahkan para civitas akademika, terutama siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran bisa berjalan lancar dan maksimal.
3. Pelayanan prima tenaga pendidik akan memberikan citra baik bagi lembaga

tersebut, biasanya setiap para penerima jasa layanan yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan akan menceritakan hal tersebut ke semua orang, baik itu ke sesama kolega, ke keluarga, bahkan ke masyarakat umum bahwa pelayanan tenaga pendidik di MA Putri Al- Ishlahiyyah sangat bagus dan prima, hal ini secara tidak langsung akan menyiarkan dan mempromosikan madrasah tersebut agar diminati oleh masyarakat.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru telah merumuskan dan menerapkan strategi kepemimpinan yang sistematis dan komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru. Proses perumusan strategi ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, penetapan indikator keberhasilan, penentuan tujuan yang jelas, dan pemilihan strategi yang tepat seperti motivasi kerja, pembinaan kelompok dan personal, pendidikan dan pelatihan, serta strategi fasilitatif. Selain itu, penilaian kinerja guru dilakukan melalui observasi langsung, evaluasi administrasi, dan diskusi terbuka, yang menghasilkan peningkatan keterampilan dan semangat kerja guru. Dengan pendekatan ini, kepala madrasah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan keberhasilan pendidikan di madrasah. Selanjutnya, strategi motivasi, pembinaan, dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru. Melalui pendekatan personal, penghargaan, serta pelatihan berbasis teknologi dan metode pembelajaran inovatif, guru merasa dihargai, termotivasi, dan didukung dalam pengembangan profesional mereka. Strategi ini meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, menciptakan lingkungan yang positif, dan memperkuat komitmen serta loyalitas mereka terhadap madrasah. Evaluasi yang berkelanjutan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran dan kehadiran guru.

2. Kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah mengimplementasikan 4 strategi untuk meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah. Adapun strategi yang diterapkan tersebut diantaranya 1) kepala madrasah memberikan motivasi kerja, 2) melakukan pembinaan kelompok dan personal, 3) pendidikan dan pelatihan, 4) strategi fasilitatif. Empat strategi yang diterapkan oleh kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah berhasil memberikan perubahan dan peningkatan, dengan strategi tersebut para Guru mengalami peningkatan kompetensi, peningkatan skill, serta mendapatkan pengalaman baru dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Peningkatan kompetensi, skil, dan pengalaman pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja Guru.
3. Hasil strategi kepemimpinan kepala MA Putri Al- Ishlahiyyah terbukti bisa meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al Ishlahiyyah. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya beberapa indikator keberhasilan guru, di antaranya; (1) Efektif, Pelayanan yang diberikan tenaga pendidik harus efektif, artinya lebih mengutamakan pada pencapaian apa yang telah menjadi tujuan dan sasaran Guru; (2) Efisien dapat diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang optimal (cepat dan tepat) serta sesuai dengan keinginan, dengan meminimalkan sumber daya yang dikeluarkan. Sumber daya yang dimaksud adalah tenaga, biaya dan waktu; (3) Kejelasan dan kepastian artinya prosedur dan cara pelayanannya harus jelas, persyaratan pelayanan juga harus jelas, baik persyaratan teknis maupun persyaratan administrative; (4) Ketepatan waktu, pelaksanaan pelayanan masyarakat dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan; (5) Responsif, cepat menanggapi apa yang menjadi masalah,

kebutuhan dan aspirasi public yang dilayani; (6) Adaptif, Pelayanan yang diberikan mampu menyesuaikan dengan tuntutan keinginan serta aspirasi publik yang di layani dengan senantiasa bersifat dinamis. Dengan terpenuhinya indikator tersebut maka jelas bahwa penerapan strategi kepala MA Putri Al-Ishlahiyyah berhasil meningkatkan Kinerja guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, selanjutnya diajukan saran-saran dari peneliti, sebagai berikut:

Saran Teoretis:

a. Penerapan Teori Kepemimpinan Transformasional: Strategi kepala madrasah yang melibatkan motivasi kerja, pembinaan, dan pelatihan berbasis teknologi sangat sesuai dengan konsep kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, dan mendukung pengembangan individu. Penelitian lebih lanjut dapat mengkaji penerapan teori kepemimpinan transformasional ini dalam konteks pendidikan Islam, khususnya untuk madrasah.
b. Integrasi Model Pembelajaran Inovatif dalam Kepemimpinan: Strategi pendidikan dan pelatihan yang berbasis teknologi yang diterapkan oleh kepala madrasah menunjukkan pentingnya integrasi model pembelajaran inovatif. Untuk memperdalam pemahaman, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana penggunaan teknologi dalam strategi kepemimpinan madrasah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran dalam konteks

pendidikan Islam.

c. Model Evaluasi Kinerja Berkelanjutan: Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan melalui observasi dan evaluasi administrasi bisa menjadi model dalam pengukuran kinerja guru di madrasah. Penelitian teoretis lebih lanjut dapat mengembangkan model evaluasi berbasis sistem yang menggabungkan aspek kinerja akademik dan profesionalisme guru secara holistik.

Saran Praktis:

a. Peningkatan Kompetensi Melalui Pelatihan Berkala: Kepala madrasah disarankan untuk terus mengembangkan program pelatihan yang berbasis pada perkembangan teknologi dan kebutuhan masa depan. Pelatihan tersebut harus rutin dilakukan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru, serta menyesuaikan dengan tuntutan pendidikan yang dinamis.

b. Penerapan Sistem Penghargaan yang Lebih Terstruktur: Mengingat pentingnya motivasi kerja, kepala madrasah bisa lebih terstruktur dalam memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Penghargaan ini tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan secara publik atau peluang pengembangan karier yang lebih baik.

c. Optimalisasi Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran: Mengingat meningkatnya pemanfaatan teknologi dalam pendidikan, kepala madrasah perlu terus mendorong guru untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Ini bisa meliputi pelatihan penggunaan perangkat lunak pendidikan, platform pembelajaran daring, atau aplikasi yang mendukung

kegiatan belajar mengajar.

d. Pengembangan Budaya Kerja yang Mendukung Kinerja Guru: Kepala madrasah perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung perkembangan profesional guru, yang mencakup rasa saling percaya dan kolaborasi antar guru. Diskusi terbuka dan komunikasi yang baik antara guru dan kepala madrasah harus terus dipertahankan untuk menjaga semangat kerja dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
e. Penyempurnaan Prosedur Evaluasi Kinerja: Prosedur evaluasi kinerja yang sudah diterapkan harus terus diperbaiki untuk memastikan akurasi dan objektivitas dalam penilaian. Selain observasi langsung dan evaluasi administrasi, bisa dipertimbangkan untuk melibatkan feedback dari siswa dan orang tua untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja guru.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahab, J., Fuad, M., Fuzlina, C., Ismail, H., & Majid, S. Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), (2014)

Achmadi, Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah , Motivasi Berprestasi dan Kompensasi dengan Kinerja Guru Madrasah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol.1 no.3 desember (2021).

Adhe Kususmastuti, A. Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitati.f,* Bandung: Remaja Rosdakarya cet 1,(2002)

Agus Dharma, *Perencanaan Pelatihan, Jakarta:* Pusdiklat Pegawai Depdikbud, (1998)

Agus Irianto. *Pendidiakan Sebagai Investasi Dalam Pembangunan Suatu Bangsa*. Jakarta: Prenada Media Group, (2013)

Ahmad Khoiri dkk, Strategi Kepala Madrasah dalam Mengimplementasikan Program Tahfidzul Quran di Madrasah Aliyah Negeri 1 Sampang dan Madrasah Aliyah Al-Ittihad AlIslami Camplong Sampang, e-*JEIM,* 2 Desember,(2020)

Ani Dwi Astuti et al, *The Strategy Of Principal In Instilling Religious CharacterIn Muhammadiyah Elementary School.* The EuropeanEducation Researcher, (2020).

Asyiqul Mujahadah, Strategi Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Upaya Meningkatkan MutuPendidikan Holistik Intregatif di Madrasah Dasar (SD) Muslim Cendekia Batu-Jawa Timur, *Tesis* Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, (2022).

Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi,* Yogyakarta: Suka-press, (2014)

Chris, Rowley and Jackson Keith, *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, (2012).

Dilla Safia, Strategi Kepala Madrasah *Dal*am Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Penguatan Softkill, *Tesis* UIN Maliki Maang, (2021).

Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif* (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal), Yogyakarta : UPN "Veteran" Yogyakarta Press,(2020).

Eko Murdiyanto, *Penelitian Kualitatif* , (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal),(2021).

Handika, *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mitq Al Manar Klaten*. *Tesis* UIN Raden Said Surakarta, (2023).

Hennry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Ykpn, (2004).

Hesti Suprihatiningrum, "Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja: Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah", Madrasah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya ManggalaJalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242, 2

http://erlanggaba.blogspot.com/2013/06/implikasi-manajerial-kepemimpinan-dalam.htm diakses tanggal Juni 2024

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pedagogi, diakses diakses tanggal 26-06-2024 jam 08.00 WIB

Indira Septianty R, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Menengah Kejuruan negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu, *Tesis* Bengkulu : IAIN Bengkulu, (2016).

Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, (2014).

Jamilah, Zahrotul, Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Plus Al Kautsar Malang. *Tesis* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (2024)

Jasmani Asf dan Syaiful Mustofa, *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Madrasah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, (2013).

Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesi*a, Jakarta: Perum balai pustaka, (1988).

Kecamatan Palembayan kabupaten Agam", *Jurnal administrasi pendidikan FIP UNP*,2 (1), (2014).

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, (2006).

Kemenag RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Unit Percetakan Al-Qur'an (UPQ)., (2021).

Lexy. J. *Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif* , Bandung: PT Remaja Rosdakarya,(2000).

Luis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Madrasah Membangun Madrasah yang Bermutu,* Bandung: Alfabeta, (2013).

Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, (2020).

Marno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*,I Bandung: Refika Aditama (2014).

Meilani, H., Lubis, M. J., & Darwin, D.. Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah (MBS) di dalam Kepemimpinan Kepala Madrasah . *Jurnal Basicedu*, 6(3), (2022).

Moch Saiful Rohman, Peranan Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Dan Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Tesis*. UIN Maliki Malang, (2024).

Muhaimin,dkk., Manajemen pendidikan : *Aplikasi dalam penyusunan rencana pengembangan madrasah* , Jakarta : Prenadamedian group,(2009).

Muhammad Arifin Ahmad, Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum. *Disertasi* tidak diterbitkan. PPs UNJ, (2004).

Nur Efendi, *Islami Educational Leadership*, Yogyakarta: Kalimedia, (2015).

Purnomo, Setiawan Heri dan Zulkieflimansyah, *Manajemen Strategi Sebuah Konsep Pengantar*, Jakarta: LPFEUL (2007).

Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, (2017).

Riyanto, *Paradigma Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas)*. Jakarta: Kencana, (2010).

Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Human Resources Management*, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, (2006).

Rulitawati, Model Pengelolaan Kinerja Guru Madrasah Menengah Atas Muhammadiyah di Provinsi Sumatera Selatan, *Disertasi*, Jambi : UIN

Sulthan Thaha Saifuddin, (2020).

Rusli Syarif, *Teknik Manajemen Latihan Dan Pembinaan*, Bandung: Angkasa, (1991).

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, (2005).

Saepul Palah *et al*, Principal Strategic Management In Improving The Quality Of Education. *International Journal of Educational Research & Sosial Sciences*, (2022).

Sanjaka Yekti, Strategi Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Budaya Religius di SD Negeri Pandanwangi 1 Malang, *Tesis*, Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, (2020).

Shofie Asya Pritasari, Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran di SMA Al Hikmah Boarding School Kota Batu, *Tesis* UIN Maliki Malang, (2024).

Standar Kompetensi Kepala Madrasah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, Yogyakarta: PustakaYustisia, (2007)

Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif Rancangan Metodologi, Presentasi, dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Penelitian Pemula Bidang Ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora*, Bandung: Remaja Rosdakarya cet 1,(2002)

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, (2015).

Sugiyono", *"Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)"*. (Bandung: Alfabeta, 2015).

Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta,(2000).

Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, Cet.I, (2009).

Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. JIIP: *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), (2022).

Suroso, *In Memoriam Guru Membangkitkan Ruh-ruh Pencerdasan*, Yogyakarta: Jendela, (2002).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan

Dosen Bab IV Guru Bagian Kesatu Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi pasal 10, dinyatakan bahwa: "Kompetensi Guru sebagaimana yang dimaksud pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalu pendidikan profesi." *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005*.

Usman, Manajemen: *Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, (2009).

Wahidmurni , *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif*, Repository UIN Malang (Juli, 2017).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tijauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, (2010).

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, (2008).

.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, (2017).

Yulanda Lestari, Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi, *JOM FISIP* Vol.6 Edisi II, Juli-Desember (2019).

Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, Medan: Perdana Publishing, (2013).

Lampiran 1

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA
Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133
Website: https://pasca.uin-malang.ac.id/, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4003/Ps/TL.00/09/2024 25 September 2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. Bapak / Ibu
Kepala MA Putri Al Ishlahiyyah Pasuruan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi/penulisan tesis, kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian serta pengumpulan data dan informasi terkait objek penelitian tesis yang dilakukan oleh mahasiswa kami berikut ini:

Nama	:	Arini Yahdillah Ruwaikha
NIM	:	220106220020
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing	:	1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si.,CAHRM.,CRMP 2. Dr. Muhammad Amin Nur, M.A
Judul Penelitian	:	Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah pada Peningkatan Performance Appraisal (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap Kinerja Guru di MA Putri Al Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan

Demikian surat permohonan izin penelitian ini kami sampaikan, atas perhatian dan izin yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Wahidmurni

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
Token : TagJMI

Lampiran 2

YAYASAN AL ISHLAHIYYAH TUMPUK SAMBISIRAH
MADRASAH ALIYAH PUTRI AL ISHLAHIYYAH
AkteNotaris : Achmad Haris Hidayat, S.H., M. Kn. No. 28/ 19 Desember 2022
TERAKREDITASI B NSM : 131235140059 NPSN: 69849465
e-mail : maalishlahiyyah@gmail.com website : www.maputrialishlahiyyah.sch.id
Sekretariat : Jl. Panditorejo, Dusun TumpukDesaSambisirahKec. WonorejoKab. PasuruanJawaTimurTelp (0343) 613444

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 121/MAP.AL ISHL/XI/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Abdullah Fakih, S.Si
NIP	: -
Jabatan	: Kepala Madrasah
Unit Kerja	: Yayasan Pondok Putri Al Ishlahiyyah
Instansi	: MA Putri Al Ishlahiyyah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Arini Yahdillah Ruwaikha
NIM	: 220106220020
Program Studi	: Magister Manajemen Pendidikan Islam

Benar-benar telah selesai melakukan penelitian di MA Putri Al Ishlahiyyah. Dengan judul " Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di MA Putri Al- Ishlahiyyah Wonorejo Pasuruan"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pasuruan, 15 November 2024
Kepala Madrasah

Abdullah Fakih, S.Si

Dokumentasi wawancara dengan Kepala MA Putri Al Ishlahiyyah



Lamiran wawancara siswi MA Putri Al Ishlahiyyah



Lampiran wawancara dengan salah satu Guru MA Putri Al Ishlahiyyah



Lamiran wawancara dengan salah satu Guru MA Putri Al Ishlahiyyah



Lampiran MA Putri Al Ishlahiyyah menjadi juara di IDN Madrasah



Lampiran bimtek lewat zoom meeting dengan BANSM JATIM



Rapat Berkala dengan Wali Santri





Rapat berkala dengan dewan guru





Melakukan studi banding di sekolah MAPM QUR'ANI Jombang





MA Putri Al Ishlahiyyah mengadakan pelatihan dan Bimtek untuk guru




PELATIHAN
PENGEMBANGAN MATERI PENCEGAHAN BULLYING
UNTUK GURU BK MADRASAH
TIM PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
2024


PERTEMUAN PENGGERAKAN MASYARAKAT DALAM UPAYA PROMOSI
KESEHATAN JIWA DAN NAPZA BAGI REMAJA



Dokumentasi Penobatan guru teladan pada peringatan hari guru



RIWAYAT PENULIS



1. Nama : Arini Yahdillah Ruwaikha
2. Orang Tua : Samau'n dan Nurul Komariyah
3. Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan, 25 Februari 1992
4. Alamat Rumah : Dusun Blembem Rt 03 Rw 04 Lebak Sari Wonorejo Pasuruan
5. Pekerjaan : Guru
6. Status : Menikah dengan Fathullah
7. Anak : 1 anak laki-laki dan 1 anak perempuan
8. No. Hp : 082338001908
9. Riwayat Pendidikan

    1. SDN Kluwut Krajan Wonorejo
    2. MTsN Wonorejo
    3. Paket C Bina Ilmu
    4. Pondok Pesantren Putri Salafiyah Bangil
    5. Stai Al-Yasini (2016-2020)

10. Pengalaman di bidang Pendidikan :

    1. Menjadi Murobbi di Pondok Pesantren Putri Al Ishlahiyyah 2016-2021
    2. Menjadi Guru Madin di Pondok Pesantren Putri Al Ishlahiyyah 2016-sekarang
    3. Menjadi Guru mapel Fikih di MTs Al Ishlahiyyah 2016- sekarang
    4. Menjadi Guru mapel Bhs Arab di MA Putri Al Ishlahiyyah
    5. Menjadi TU di MA Putri Al Ishlahiyyah 2016 – 2022
    6. Menjadi K.TU di MA Putri Al Ishlahiyyah 2022 – sekarang