

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Al Hikmah

M. Rafiquddin Nasution

STAI UISU Pematangsiantar; Rafiqnasution05@gmail.com

Article Info

Received: 16 Mei 2025

Accepted: 29 Mei 2025

Published: 01 Juni 2025

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Madrasah Principal's decision making in improving teacher performance (2) Madrasah Principal's interpersonal communication in improving teacher performance (3) Madrasah Principal's independence in improving teacher performance. This research uses descriptive qualitative methods, with interview, observation and documentation techniques as data collection. While the data analysis techniques used are data reduction, data exposure and conclusion drawing. To ensure the validity of the data, triangulation (data cross-checking) is used, both interview data with observation, and documentation data. The first finding shows that the leadership that runs at MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun is democratic leadership, where leaders in implementing their programs always deliberate or ask for opinions from their subordinates. The style of democratic leaders in making decisions is very concerned with deliberation. The second finding is the communication process to develop learning programs, personnel organization programs, optimize madrasah resources, and encourage teachers and employees to actively participate in various activities, namely carrying out functions that are applied in madrasah activities, including making annual plans or programs and compiling madrasah organizations ". The third finding, shows that the exemplary given by the Head of Madrasah is so persistent and responsible that the teachers serve the Head of Madrasah so that the teachers have carried out the learning process properly. The example of the Head of Madrasah is also very helpful for disciplined teachers to carry out their duties as educators.

Keywords: Leadership, Madrasah Principal, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengambilan keputusan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru (2) Komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru (3) Keteladanan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi sebagai pengumpulan data. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, maka digunakan triangulasi (pemeriksaan silang data), baik data wawancara dengan observasi, dan maupun data dokumentasi. Temuan pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berjalan di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun adalah kepemimpinan yang demokratis, di mana pemimpin dalam melaksanakan program-programnya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahannya. Gaya pemimpin demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah. Temuan kedua yaitu proses berkomunikasi untuk menyusun program pembelajaran, program organisasi personalia, mengoptimalkan sumber daya madrasah, serta mendorong guru dan karyawan untuk ikut aktif dalam berbagai kegiatan, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan madrasah antara lain membuat rencana atau program tahunan dan menyusun organisasi madrasah". Temuan ketiga, menunjukkan bahwa keteladanan yang diberikan Kepala Madrasah yang begitu gigih dan tanggungjawabnya sehingga para guru meladani Kepala Madrasah sehingga guru-guru telah melaksanakan proses pembelajaran dengan semestinya. Keteladanan Kepala Madrasah juga sangat membantu para guru disiplin menjalankan tugas sebagai pendidik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru;

Corresponding Author: M. Rafiquddin Nasution (rafiqnasution05@gmail.com)
STAI "UISU" Pematangsiantar

A. PENDAHULUAN

Sebuah madrasah adalah organisasi pendidikan yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Untuk membantu para Kepala Madrasah di dalam mengorganisasikan madrasah secara tepat, diperlukan adanya satu esensi pemikiran yang teoretis, seperti Kepala Madrasah harus bisa memahami teori organisasi formal yang bermanfaat untuk menggambarkan kerja sama antara struktur dan hasil madrasah. Oleh sebab itu keberhasilan sebuah madrasah adalah apabila madrasah itu memiliki pemimpin yang berhasil.

Masalah kepemimpinan pendidikan saat ini menunjukkan kompleksitas, baik dari segi komponen manajemen pendidikan, maupun lingkungan yang mempengaruhi keberlangsungan suatu pendidikan. Persoalan yang muncul bisa spontan, makanya diperlukan interaksi yang kreatif dan dinamis antar Kepala Madrasah, guru dan siswa. Dalam konteks ini, dampak pengambilan keputusan oleh pemimpin dalam organisasi sangat strategis. Dijelaskan bahwa: "As organizational participants, we not only make decisions that affect the organizations we inhabit, we are influenced by the decisions made by coworkers in these organizations. We influence and are thus influenced."

Keberhasilan pendidikan di madrasah juga sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, Kepala Madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Strategi ini berbeda dengan konsep mengenai pengelolaan madrasah yang selama ini kita kenal. Dalam sistem lama, birokrasi pusat sangat mendominasi proses pengambilan atau pembuatan keputusan pendidikan, yang bukan hanya kebijakan bersifat makro saja tetapi lebih jauh kepada hal-hal yang bersifat mikro. Sementara madrasah cenderung hanya melaksanakan kebijakan-kebijakan tersebut yang belum tentu sesuai dengan kebutuhan belajar siswa, lingkungan madrasah, dan harapan orang tua. Hal ini akan menjauhkan tanggung jawab guru sebagai tenaga pendidik yang menjalankan organisasi pembelajaran di madrasah.

Leadership adalah seni, sehingga tidak ada formula. Sebaliknya, berurusan dengan hal-hal sehari-hari yang administrator hidup dan bernapas: menjalankan pertemuan, evaluasi guru, bekerja dengan orang

tua, membangun tim, mengawasi proyek, dengan fokus pada keragaman, dan mendorong kolegialitas.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut: a) Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan; b) Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjeaskan tujuan; c) Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi untuk kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif; d) Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif; dan e) Pemimpin bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Hal inilah yang kemudian mendorong munculnya pemikiran kepada konsep manajemen peningkatan mutu berbasis madrasah. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan. Kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Untuk mengembangkan sistem pendidikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang yang telah diuraikan, perlu dikembangkan kecakapan untuk mengerti dan menerapkan konsep-konsep yang berkaitan dengan perbedaan individu dalam madrasah, dinamika kelompok, proses belajar dan proses perubahan guna mencapai perbaikan mutu. Hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang handal dan berkompeten dibidangnya masing-masing. Apa bila sumber daya manusia tidak berpikiran lebih maju dikhawatirkan mereka tidak bisa berkerja dalam sebuah organisasi kependidikan madrasah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk membuat riset dengan judul “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun”. Penelitian ini memaparkan memaparkan secara mendalam suatu permasalahan tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dalam proses peningkatan kinerja tenaga pendidik yang ada di madrasah tersebut. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan dalam

penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana pengambilan keputusan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun?, (2) Bagaimana komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun?, (3) Bagaimana keteladanan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun?

Sedangkan penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) Untuk mengetahui pengambilan keputusan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun, (2) Untuk mengetahui komunikasi interpersonal Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTS AL HIKMAH MARIHAT BANDAR Kab. Simalungun, (3) Untuk mengetahui keteladanan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya kepemimpinan pendidikan, dan sekaligus memberikan masukan dalam membenahi kepemimpinan kepada madrasah dan kinerja guru sehingga dapat ditingkatkan kualitasnya di masa yang akan datang.

B. METODE

Fokus penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Madrasah MTS Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun. Untuk mengungkap substansi penelitian ini diperlukan pengamatan mendalam dan dengan latar yang alami (natural setting). Dengan demikian pendekatan yang diambil adalah pendekatan kualitatif yakni metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan analisa data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian kualitatif, peran peneliti sangat penting yakni sebagai instrumen kunci. Hal ini dapat dipahami bahwa keabsahan data nanti akhirnya diserahkan pada subyek penelitian, apakah data yang diperoleh maupun analisisnya benar-benar sesuai dengan persepsi/pandangan subyek. Oleh karena itu kehadiran peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penafsir data, dan sekaligus melaporkan hasil penelitian.

Data yang diperlukan untuk menjawab rumusan dan tujuan penelitian dalah dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini mengambil latar di MTS Al Hikmah Marihat Bandar Kab. Simalungun dengan alamat lengkapnya berada di Jalan Sei Barito LK.VII pada tahun pelajaran 2020/2021 dengan pertimbangan tugas penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan langkah-

langkah reduksi data, pemaparan data dan penarikan kesimpulan. Dalam rangka menjamin keabsahan data penelitian ini maka dilakukan dengan menggunakan triangulasi data, baik triangulasi antar metode wawancara, dengan observasi dan dokumentasi, maupun triangulasi data dengan membandingkan dari dari berbagai informan penelitian.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah

Kepemimpinan yang berjalan di MTs Al Hikmah Marihat Bandar adalah kepemimpinan yang demokratis, di mana pemimpin dalam melaksanakan program-programnya selalu bermusyawarah atau meminta pendapat dari bawahannya. Hal ini sesuai dengan apa yang terungkap dari data wawancara ketika ditanyakan kepada salah seorang guru di madrasah itu yang bernama ibu Chalidah Fahmi Nasution, S.Pd, bagaimanakah kepemimpinan yang dijalankan di MTs Al Hikmah Marihat Bandar? maka dalam menjalankan kepemimpinan Kepala Madrasah selalu mengedepankan hasil musyawarah yang dilaksanakan bersama, karena hasil musyawarah adalah kesepakatan bersama jadi tidak akan ada yang terzalimi. Lebih jauh terungkap Kepala Madrasah selalu mengajak staf, dan guru-guru dalam kegiatan musyawarah untuk mengambil keputusan madrasah, baik masalah rencana pengajaran, pengembangan madrasah, pembinaan siswa maupun pembinaan guru.

Dengan demikian gaya pemimpin demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah. Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan dalam membuat keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya diri, bersikap adil terhadap bawahannya selain itu tumbuh pula rasa respek hormat dari bawahan kepada pemimpinnya.

Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwa guru-guru yang ada di MTs ini selalu mentaati apa yang telah menjadi perintah dan anjurannya, karena Bapak Kepala Madrasah bersifat karismatik. Selain itu, staf kantor juga mengatakan bahwa Kepala Madrasah juga mengutamakan penggunaan waktunya untuk mengajak partisipasi dalam pengambilan keputusan terbaik bagi perubahan madrasah. Karena itu, para staf dan guru selalu mendukung program madrasah yang diajukan setiap rapat perencanaan dan evaluasi yang dilakukan Kepala Madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah bersifat demokratis, karena selalu bermusyawarah secara formal, mau bertanya masalah madrasah, dan yang dihadapi guru, mengayomi guru-guru, dan visi nya

tentang madrasah, diarahkan kepada perubahan lebih baik dalam semua aspek.

2. Komunikasi Interpersonal Kepala Madrasah

Kemampuan Kepala Madrasah dalam berkomunikasi untuk menyusun program pembelajaran yang berlangsung di MTs Al Hikmah Marihat Bandar. Hasil wawancara juga dengan salah seorang staf yang mengatakan bahwa kedudukan Kepala Madrasah sebagai manager dan administrator dilakukannya dan terlihat dari kemampuannya menyusun program organisasi personalia, mengoptimalkan sumber daya madrasah, serta mendorong guru dan karyawan untuk ikut aktif dalam berbagai kegiatan, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan madrasah antara lain membuat rencana atau program tahunan dan menyusun organisasi madrasah.”

Selanjutnya sebagai seorang pemimpin atau Leader, bagaimana Kepala Madrasah dapat menjalankan roda organisasi yang berlangsung di MTs Al Hikmah Marihat Bandar. Dalam hal ini Kepala Madrasah sebagai Leader, saya mampu memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki visi dan memahami misi madrasah, memiliki kepribadian yang kuat, memiliki kemampuan mengambil setiap keputusan.

Hal tersebut senada dengan pendapat salah seorang guru madrasah itu yang bernama bapak Hariyanto, S.Pd yang mengatakan bahwa Kepala Madrasah menggunakan komunikasi interpersonal yang aktif, mau bertanya dan peduli terhadap anak buah untuk kemudahan bekerja. Kegiatan dan kantor kami dalam bekerja selalu diperhatikan perlengkapannya, baik administrasi maupun untuk iklim kondusif di MTs Al Hikmah Marihat Bandar.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal Kepala Madrasah adalah bersifat terbuka dan aktif kepada staf, komite dan guru atau tenaga kependidikan. Keterbukaan dan keaktifannya ditunjukkan dari kemauannya untuk bertanya masalah kerja terhadap staf dan guru-guru. Begitu pula masalah-masalah yang dirasakan oleh anggota dan diajak menari solusi jika ada masalah, termasuk kepada siswa MTs Al Hikmah Marihat Bandar.

3. Keteladanan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan kinerja guru MTs Al Hikmah Marihat Bandar, para guru di madrasah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik berkat bentuk keteladanan yang diberikan oleh Bapak Kepala Madrasah yang begitu gigih dan bertanggungjawab atas segala tanggungjawabnya sehingga para guru begitu terteladani oleh sikap Bapak Kepala Madrasah, hal ini bisa di lihat dari hasil wawancara dengan salah satu guru yang bernama ibu Chalidah Fahmi Nasution,

S.Pd dengan pertanyaannya adalah apakah dengan keteladanan Bapak Kepala Madrasah para guru-guru telah melaksanakan proses pembelajaran dengan semestinya?, dan guru madrasah itu menjelaskan bahwa dalam proses belajar mengajar guru sudah mengikuti standar pendidikan yang saat ini digunakan yaitu menggunakan Kurikulum Merdeka. Keteladanan Kepala Madrasah juga sangat membantu sehingga membantu kami para guru agar disiplin dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dengan baik. Bapak Kepala Madrasah juga sudah memberikan motivasi kepada para guru untuk lebih giat bekerja. Kepala Madrasah juga membimbing guru menggunakan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar, sehingga guru sudah menyusun administrasinya secara tertib”.

Dalam melihat hasil penilaian prestasi kerja guru madrasah, Kepala Madrasah membuat kriteria yaitu, kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja yang mana di dalamnya dinyatakan bahwa standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan. Di samping itu staf kantor juga mengatakan bahwa para guru MTs Al Hikmah Marihat Bandar sudah berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, ini karena kemampuan yang dimilikinya dan tidak terlepas dari peran Kepala Madrasah untuk memantau, memberi motivasi, dan dukungan kepada para guru dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik.

Pembahasan

Dalam setiap permasalahan selalu mengedepankan hasil musyawarah, karena beliau beranggapan bahwa, hasil musyawarah adalah kesepakatan bersama sehingga tidak akan ada yang merasa dirugikan. Selain itu, Kepala Madrasah juga mempunyai kharisma. Pembinaan disiplin dengan memberikan contoh yang baik seperti datang tepat waktu serta menaati peraturan- peraturan madrasah. Pemberian motivasi bagi bawahan yang berprestasi baik. Pemberiaan motivasi ini adalah berupa pujian dan dukungan bagi para guru agar lebih semangat dalam kerjanya. Selain itu, dengan pemberian kepercayaan berupa jabatan.

Temuan di atas sejalan dengan pernyataan bahwa: peran pimpinan lembaga pendidikan sangat menentukan arah perbaikan mutu madrasah dengan berbagai strategi. Hal itu hanya dapat dicapai manakala Kepala Madrasah beserta stafnya menjalankan manajemen yang fungsional dengan kepemimpinan partisipatif dengan melakukan musyawarah dalam pengambilan keputusan dan berkolaborasi menyelenggarakan program perbaikan madrasah. Dengan musyawarah akan tumbuh rasa cinta

dan kasih saying sehingga saran atau sumbangan, ide yang dilontarkan dalam sebuah permusyawaratan akan bersih dan murni.

Kemudian bentuk pengambilan keputusan dan keterlibatan personil madrasah dalam proses keputusan juga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja madrasah. Pengambilan keputusan secara hirarki yang memberikan ruang kecil bagi keterlibatan bawahan akan berbeda pengaruhnya dengan pengambilan keputusan dengan partisipatif demokratik bagi kinerja madrasah. Kinerja madrasah akan ditentukan akumulasi kinerja personil madrasah. Itu artinya, semakin tinggi partisipasi staf, guru dan tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah pendidikan terutama meningkatkan kinerja maka akan semakin berkualitas keputusan yang dihasilkan dan komitmen tinggi melaksanakan program kinerja.

Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar dalam memimpin dan melaksanakan peningkatan kinerja guru di madrasah adalah gaya kepemimpinan yang baik, yaitu Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar telah menunjukkan kepemimpinannya dengan gaya demokratis. Sifat Pribadi Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar memiliki sifat yang baik, beliau selalu memperhatikan kebutuhan bawahan dan berusaha menciptakan saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahannya, dan bersikap adil. Kemudian Kepala Madrasah mau bertanya tentang masalah yang dihadapi para anggotanya, dan memberikan jawaban yang jelas atas persoalan yang ada atau peraturan yang wajib dilaksanakan.

Kemudian Janasz, Down dan Schneider, dalam Syafaruddin, menjelaskan bawa komunikasi adalah kegiatan pertukaran pesan atau informasi. Pertukaran pesan dapat terjadi melalui sejumlah chanel atau saluran. Adapun yang termasuk kekayaan chanel komunikasi yang dimanfaatkan, sebagaimana halnya percakapan telepon antara satu orang dengan orang lain. Komunikasi dapat pula dilakukan dengan menggunakan surat, memo, e-mail, dan melalui penggunaan media lainnya.

Pemimpin meningkatkan produktivitas kelompok dengan membantu setiap orang dalam kelompok menjadi lebih efektif. Apapun tugas atau tujuan, seorang pemimpin besar membantu semua orang meningkatkan. Seorang pemimpin dimulai dengan menetapkan visi tetapi tidak berhenti di situ. Seorang pemimpin mendengarkan, memahami, memotivasi, memperkuat, dan membuat keputusan-keputusan sulit. Seorang pemimpin melewati keluar pujian bila ada sesuatu yang baik dan bertanggung jawab dan mengambil potongan ketika hal-hal berantakan. Kepemimpinan adalah tentang hubungan.

Pemimpin tidak memimpin dengan mengeluarkan mandat. Pemimpin berkomunikasi dengan baik dan sering, dan mereka mendengarkan orang lain. Mendengarkan tidak berarti melepaskan tanggung jawab atau gagal memainkan peran kepemimpinan.

Mendengarkan berarti menggabungkan ide-ide orang lain dan bakat dan energi ke dalam menempa visi.

Setiap manajer atau pemimpin memerlukan untuk mengkomunikasikan kepada pegawai tentang kebijakan baru organisasi tentang program peningkatan mutu layanan dan mutu produk organisasi, kebijakan dan program tentang pengembangan pegawai pada tahun tertentu untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam merespon peluang pasar sehingga motivasi kerja dan loyalitas organisasi semakin meningkat. Begitu pula perlu dikomunikasikan mengenai peluang peningkatan anggaran kepada pegawai agar dapat memaksimalkan pencapaian efektivitas individu, kelompok/unit dan organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan pasar atas produk baru yang dihasilkan.

Dapat disimpulkan jika komunikasi Kepala Madrasah dilakukan secara terbuka, aktif dan transparan maka staf, guru dan tenaga kependidikan merasa dekat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Keteladanan Kepala Madrasah. Pemberian penghargaan, dengan memberikan bonus bagi guru yang berprestasi, diterima ide-ide atau pendapatnya yang merupakan suatu kehormatan bagi setiap individu. Para tenaga pendidik dapat menciptakan persepsi kerja yang baik di madrasah dengan didukung oleh kepemimpinan yang baik. Dengan adanya diskusi dan musyawarah yang dapat menumbuhkan hubungan yang baik antara Kepala Madrasah, guru dan karyawan dalam setiap jejang pekerjaannya.

Temuan di atas sejalan dengan pendapat yang menegaskan bahwa: 'perilaku keteladanan para pimpinan adalah dengan menunjukkan kepada para bawahan mengenai apa yang harus mereka lakukan, memberikan contoh, dan terlibat dalam perilaku simbolik yang memberitahu para anggota apa yang diharapkan dari mereka serta memberi tahu perilaku yang layak untuk dilakukan. Kepala Madrasah adalah salah satu peran yang paling menarik dan bermanfaat di dunia pendidikan. Ini adalah posisi di pusat reformasi madrasah dan pengambilan keputusan tingkat situs. Seorang kepala yang kuat memupuk komunitas belajar yang efektif bagi siswa, guru, dan orang tua, dan mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan individu di kelompok pemangku kepentingan. Hal yang efektif dan utama adalah saluran, koneksi, percikan, tongkat, wortel, arsitek, dan pembangun jawab untuk memastikan bahwa efektivitas belajar mengajar berlangsung untuk setiap siswa di setiap kelas di seluruh madrasah. Tapi bisa pemimpin madrasah benar-benar memenuhi kebutuhan, harapan, dan mandat dari semua pemangku kepentingan? Tetapi apakah mungkin gagasan yang tersirat memungkinkan pemimpin madrasah sebagai superhero.

Dalam hal ini masalah keteladanan berkenaan dengan disiplin waktu, berpakaian, ibadah, kebersihan dan perbuatan terpuji lainnya

sudah dicontohkan Kepala Madrasah. Jika keteladanan Kepala Madrasah sebagai perilaku kepemimpinan wajar, dan terpuji maka para anggota madrasah akan terdorong semangat kerja yang menghasilkan kinerja para guru.

D. KESIMPULAN

Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar sesuai dengan hasil observasi dan wawancara, kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar dengan para wakilnya dan semua tenaga pendidik sudah efektif dan bisa memanej madrasah tersebut dengan baik sehingga MTs Al Hikmah Marihat Bandar sampai sekarang masih masuk kategori madrasah yang mutu pendidikannya baik di Kab. Simalungun. Pengambilan keputusan Kepala Madrasah bersifat demokratis, karena selalu bermusyawarah secara formal, mau bertanya masalah madrasah, dan yang dihadapi guru, mengayomi guru-guru, dan visi nya tentang madrasah, diarahkan kepada perubahan lebih baik dalam semua aspek.

Komunikasi interpersonal Kepala Madrasah adalah bersifat terbuka dan aktif kepada staf, komite dan guru atau tenaga kependidikan. Keterbukaan dan keaktifannya ditunjukkan dari kemauannya untuk bertanya masalah kerja terhadap staf dan guru-guru. Begitu pula masalah-masalah yang dirasakan oleh anggota dan diajak menari solusi jika ada masalah, termasuk kepada siswa MTs Al Hikmah Marihat Bandar. Kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar sesuai dengan hasil observasi dan wawancara, kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala MTs Al Hikmah Marihat Bandar dengan siswa sudah efektif dan bisa membuat siswa-siswa merasa nyaman dan tidak kaku dalam menyampaikan keinginan mereka dengan Kepala Madrasah tersebut dengan baik.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru MTs Al Hikmah Marihat Bandar, para guru di madrasah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik berkat bentuk keteladanan yang diberikan oleh Bapak Kepala Madrasah yang begitu gigih dan bertanggungjawab atas segala tanggungjawabnya sehingga para guru begitu terteladani oleh sikap Bapak Kepala Madrasah. Salah satu guru menjelaskan bahwa keteladanan Kepala Madrasah para guru-guru telah melaksanakan proses pembelajaran dengan semestinya sesuai prosedur dan aturan yang berlaku.

E. REFERENSI

Brill, Fred Stephen, *Leading and Learning*, New York: Stenhouse, 2008.
Danim, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Depdiknas RI. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Yogyakarta: Media Wacana, 2003.
- Hoerr, Thomas R, *The Art of Leadership*, (Virginia: ASCd, 2005),
- Johson, Jr, Bob L and Sharon D. Kruse, *Decision Making for Educational Leaders*. USA: State University of New York Press, 2009.
- Nasution, S. *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1996
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Madrasah Teori, Model, dan Aplikasi* Jakarta, PT Grasindo: 2003.
- Purwanto, M. Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Cet.XV Jakarta: Mutiara, 2005.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet, IV . Bandung: CV. Alfabeta, 2013.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2001.
- Suryadi. *Manajemen Mutu Berbasis Madrasah*. Jakarta, Sarana Panca Karya Nusa.2009.
- Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Citapustaka Media, 2015
- Syafaruddin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Depok: Rajawali Press, 2019.
- Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing, 2017.
- Taufiq, Muhammad Ali, *Praktik Manajemen Al Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004.
- Tilaar, HAR. (2010). *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2005).