

Manajeria

Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Hidayatul Muhibbin

Rifky Rosian An Nur

Institut Agama Islam Bani Fattah Tambak Beras Jombang

rifky@iaibafa.ac.id

M. Ainul Yaqien

Institut Agama Islam Bani Fattah Tambak Beras Jombang

Yaqiena37@gmail.com

Received: 11-09-2024 Accepted: 23-10-2024. Published: 31-10-2024

ABSTRAK

Dalam suatu lembaga pendidikan keberadaan kepala madrasah adalah suatu aspek penting, selain tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan lain – lain. Kepala madrasah harus mampu mempengaruhi orang lain dan lingkungan sekitarnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Hidayatul Muhibbin Tambakberas jombang. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu informasi berupa huruf bukan angka. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik, dan Tenaga Kependidikan. Teknik pengumpulan data ialah menggunakan teknik wawancara atau interview, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sudah baik, karena dari 7 indikator sudah terlaksana dengan baik yaitu, pemberian motivasi, pembinaan kedisiplinan, kegiatan kunjungan kelas, pemberian konsultasi, sikap dan perilaku teladan, dan meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Sedangkan untuk kinerja guru sudah baik pula, karena dilihat dari 3 indikator sudah terlaksana dengan baik yaitu, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran. Dengan demikian bahwa Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru sangat berperan penting terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan terhadap kemajuan kualitas pembelajaran sehingga dapat mendorong mutu pendidikan dimana kinerja para tenaga pendidik merupakan kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

ABSTRACT

In an educational institution, the presence of a madrasa head is an important aspect, apart from teaching staff, educational staff, facilities and infrastructure, etc. The madrasa head must be able to influence other people and the surrounding environment. This research aims to find out how the leadership of the madrasah head improves teacher performance at madrasah hidayatul muhibbin tambakberas, jombang. This research method uses a descriptive qualitative method, namely information in the form of letters, not numbers. The informants in this research were madrasah heads, educators, and education personnel. The data collection technique is to use interviews, observation and documentation techniques. Test the validity of the data using source triangulation and technical triangulation. Data were analyzed by data reduction, data presentation, and data conclusions. The results of the research show that the leadership of madrasah heads in improving teacher performance is good, because the 7 indicators have been implemented well, namely, providing motivation, fostering discipline, class visits, providing consultations, exemplary attitudes and behavior, and increasing the professionalism of teaching staff. Meanwhile, teacher performance is also good, because it can be seen from 3 indicators that it has been implemented well, namely, the ability to prepare learning plans, the ability to carry out learning, and the ability to carry out assessment of learning outcomes. Thus, the leadership of the madrasah head in improving teacher performance plays a very important role in the progress of the quality of learning so that it can encourage the quality of education to progress in the quality of learning so that it can encourage the quality of education where the performance of teaching staff is the key to success in the world of education.

Keywords: *Leadership, madrasah heads, teacher performance*

PENDAHULUAN

Persoalan madrasah sangatlah banyak salah satunya persoalan mutu pendidikan, berbagai cara dilakukan madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan mulai dari meningkatkan kinerja guru, memperbaiki sarana prasarana, pengadaan perpustakaan, perbaikan jam pelajaran serta perbaikan manajemen madrasah. Guru merupakan bagian inti dalam meningkatkan mutu pendidikan karena memang guru langsung terjun dikelas dan berhadapan langsung dengan murid, masalah mutu pendidikan sudah tertulis di UU RI No.20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional maupun global”.dari UU yang telah ditulis profesionalisme guru serta kedisiplinan guru sangatlah berpengaruh pada murid, sehingga harapannya murid bisa bersaing dengan kemajuan zaman serta persaingan internasional.¹

¹ Agustinus Hermino, (2014), *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 125.

Kepala madrasah merupakan bagian dari sekolah yang bertugas untuk memimpin seluruh sekolah, dan bertugas mengawal serta menjalankan kedisiplinan guru yang ada di sekolah agar bisa terwujud cita-cita yang ditargetkan.² Kepemimpinan tidak bisa terlepas dari suatu organisasi. Karena organisasi membutuhkan kepemimpinan dalam menuju target organisasi serta menghadapi permasalahan organisasi. Di sebutkan dalam alquran masalah kepemimpinan.

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

Artinya :

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat” (An – Nisa’ ayat 58).³

Kepemimpinan memiliki banyak peran dalam organisasi serta menghadapi permasalahan organisasi, meliputi distribusi yang tidak sehat prosedur yang kurang baik, kekurangan sumber mulai dari sumber daya manusia sumber penghasilan serta sarana prasarana organisasi. Disini kepemimpinan dianggap mampu untuk mengatasi semua permasalahan yang muncul tersebut. Berbagai usaha dalam meningkatkan efektifitas kepemimpinan sudah banyak dikaji hal ini bertujuan agar tujuan organisasi bisa tercapai.⁴

Kepala sekolah merupakan kepala atau pemimpin organisasi. Didalam sekolah disebut dengan kepala sekolah atau kepala madrasah yang memiliki anggota semua guru yang ada di sekolah tersebut. Perubahan pendidikan menekankan kepemimpinan yang efektif dan tidak menerapkan secara langsung tetapi berpengaruh terhadap kemampuan madrasah serta berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

Aktifitas belajar siswa selalu dan sangatlah sering bergantung pada kualitas guru. Hal ini sudah terlihat bahwa siswa bergantung pada kualitas guru, jika kualitas guru bagus maka siswa juga bagus, maka dari itu sangatlah penting peningkatan kinerja guru.⁵ Maka dari itu pentingnya

² Wahjosumidjo, (2008), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 81.

³ Departemen Agama RI, *Al-Jumatur Ali Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005) h.

⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 15-16

⁵ Sudarman Danim, *Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 176

kinerja guru dalam madrasah yang bersangkutan langsung dengan output atau hasil dari madrasah. Jika terdapat siswa yang cerdas serta pintar maka dimadrasah itu sudah pasti kepemimpinan serta guru yang ada sangatlah baik. Sebaliknya jika murid disitu perbuatan serta cara berfiknya jelek maka guru serta kepemimpinan madrasah masih kurang baik.

Kepala madrasah memiliki tugas mengatur seluruh guru yang berada dibawah naungannya. bertujuan agar guru dalam mengajar muridnya terarah serta profesional sehingga para murid diharapkan bisa menangkap keterangan dari yang disampaikan guru. Serta memasukkan pemahaman kepada murid agar bisa melakukannya di aktifitas murid setiap harinya.

Kepala madrasah yang berhasil adalah kepala madrasah yang bisa membuat semua bawahannya mengakui bahwa madrasah adalah organisasi yang kompleks serta unik. serta mampu melaksanakan tugas yang dipegangnya, kepala madrasah adalah orang yang mampu serta tahu tentang kebutuhan madrasah serta kebutuhan seluruh bawahannya meliputi: staf, guru, karyawan, dan murid di madrasah.

Pemimpin menggunakan semua yang dimilikinya meliputi kemampuan memimpin kemampuan mengatur serta kemampuan kecerdasan otak dengan memanfaatkan lingkungan organisasi serta potensi harapan organisasi. Kemampuan pemimpin ini di tujukan untuk mengarahkan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan dan ini menjadi indikator dari keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin organisasi.⁶

Observasi terdahulu yang di lakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara dengan mudir Madrasah Hidayatul Muhibbin Bahrul Ulum Tambakberas Jombang, bahwa di Madrasah hidayatul Muhibbin berjumlah 78 guru. Hubungan serta komunikasi kepala madrasah MHM dengan guru guru sudah cukup baik, walau terkadang masih timbul permasalahan kecil yang dipicu oleh salahnya pemahaman. Namun kualitas guru masih perlu ditingkatkan agar lebih baik.

Kepemimpinan di MHM menggunakan kepemimpinan kharismatik dimana mudir memiliki sifat atau karakter dari kepemimpinan kharismatik. Sehingga kepemimpinan model kharismatik ini memiliki dampak yang efektif menurut saya. Banyak anggota guru yang kinerjanya semakin berkembang karena dampak dari kepemimpinan kharismatik. Kinerja gur di MHM setiap tahunnya mengalami peningkatan. Mulai dari tingkat keaktifan guru. Tingkat kedisiplinan guru. Serta tingkat kepekaan guru terhadap murid nya di kelas masing-masing. Dari sini penulis tertarik mengambil judul “kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru” karena memang gaya kepemimpinan itu secara tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. Sebagai contoh ada anak cerdas kemungkinan besar ayahnya atau ibunya cerdas.

⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 119.*

Kebiasaan pemimpina secara langsung atau tidak langsung tetap berpengaruh pada bawahannya.⁷ Dari paparan diatas mendorong peneliti untuk terjun meneliti kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah hidayatul muhibbin tambakberas jombang.

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Taylor dan Bogdan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Lokasi yang dipilih adalah Madrasah Hidayatul Muhibbin Tambakberas Jombang ini terletak dijalan KH. Wahab Hasbullah gg II 120 A Tambakberas kecamatan jombang kabupaten Jombang Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif maka peneliti bertempat sebagai instrumen penelitian maupun sebagai pengumpul data. Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan Sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan informan diperoleh dengan metode wawancara. Informan wawancara meliputi guru, siswa, kepala madrasah, karyawan madrasah, siswa madrasah, staf madrasah, contohnya dengan cara observasi data dari semua pihak yang bersangkutan dengan madrasah hidayatul muhibbin tambakberas Jombang.⁸

Pengumpulan data yang penulis dapat digunakan untuk mengumpulkan data melalui metode interview atau wawaancara, metode observasi, metode dokumentasi analisis data dilakukan dengan proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Keabsahan data dilakukan degan traingulasi yang berupa triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi penyidik dan triangulasi dengan teori .

PEMBAHASAN

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Hidayatul Muhibbin

1. Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama

Kepala madrasah memiliki peranan sebagai pengelola, peran lain kepala madrasah adalah sebagai pengambilan keputusan. Peran sebagai pengambil keputusan adalah peran pentting penentu arah program pendidikan dan juga program pengembangan pendidikan madrasahh. Keberhasilan pelaksanaan program madrasah tergantung dari sikap dan

⁷ Wawancara dengan mudir Madrasah Hidayatul Muhibbin

⁸ Iqbal Hasan, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, (PT: Bumi Angkasa 2004), hal.32

cara pengambilan keputusan kepala madrasah disaat rapat. Karena kepala madrasah harus bisa mengambil keputusan yang tepat untuk madrasahnyanya.

Perencanaan merupakan suatu tindakan kepala madrasah dalam menyusun agenda jadwal program madrasah untuk mendapatkan hasil tertentu, baik program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. oleh sebab itu perencanaan merupakan proses berfikir bersama, baik itu secara garis besar ataupun secara detail untuk suatu kegiatan atau pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Perencanaan juga bisa dikatakan sebagai antisipasi dari bahaya bahaya suatu agenda atau kegiatan yang akan dilakukan. Oleh karena itu maka harus dipersiapkan dengan benar-benar matang.⁹

Ketika ingin mengambil keputusan kepala madrasah selalu melibatkan bawahannya baik itu dengan cara rapat atau ngopi bareng. Kepala madrasah sangat terbuka terkait masukan dan pendapat dari bawahannya, kepala madrasah juga harus pandai memilih dan memilih pendapat mana yang baik dan pendapat mana yang kurang baik.

Keputusan yang baik pada dasarnya dapat digunakan untuk membuat rencana yang baik pula. Oleh karena itu dalam pengambilan keputusan alangkah baiknya dipertimbangkan secara betul dan matang, karena akan mempengaruhi perencanaan program. Keputusan yang telah disepakati jika dilaksanakan dengan baik maka akan dapat memecahkan masalah yang ada dan tepat sasaran.¹⁰

2. Kepala Madrasah Melakukan Perencanaan Bersama Dengan Bawahannya.

Untuk menentukan hasil jangka pendek jangka menengah dan jangka panjang maka diperlukan perencanaan yang matang. Perencanaan merupakan suatu tindakan kepala madrasah dalam menyusun agenda jadwal program madrasah untuk mendapatkan hasil tertentu, baik program jangka pendek, menengah, dan jangka panjang. oleh sebab itu perencanaan merupakan proses berfikir bersama, baik itu secara garis besar ataupun secara detail untuk suatu kegiatan atau pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu. Perencanaan juga bisa dikatakan sebagai antisipasi dari bahaya bahaya suatu agenda atau kegiatan yang akan dilakukan. Oleh karena itu maka harus dipersiapkan dengan benar-benar matang.¹¹

⁹ Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta : Penerbit Bhratara, 1996, h. 74-75

¹⁰ Analisis wawancara bersama Kepala Madrasah Hidayatul Muhibbin

¹¹ Mochtar Effendy, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta : Penerbit Bhratara, 1996, h. 74-75

Dari hasil penelitian yang sudah dipaparkan diatas, dapat kita ketahui bahwa perencanaan program pembinaan mutu tenaga pendidik di madrasah hidayatul muhibbin adalah sebagai berikut ini:

- a. Perencanaan program pembinaan mutu diadakan dengan cara rapat yang dihadiri oleh seluruh warga madrasah baik itu kepala madrasah, staff program dan juga guru kelas. Terkadang dalam rapat itu juha mendatangkan pihak lainnya seperti tenaga pendidik dan kependidikan madrasah.
- b. Program yang dibuat oleh kepala madrasah berlandaskan atas analisis SWOT dan dikembangkan dengan menggunakan RKAM.
- c. Program jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang yang dibuat oleh kepala madrasah mempunyai tujuan dan target tertentu.

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa dalam menyusun perencanaan dan program kepala madrasah melibatkan seluruh warga madrasah baik itu staff program, guru kelas dan maupun pihak lainnya. Didalam rapat perencanaan program pembahasannya mencakup kesiswaan, keguruan, sarana dan prasarana di golongan pada program jangka pendek. Jangka menengah dan, jangka panjang berdasarkan dengan analisis SWOT dan dijabarkan menggunakan RKAM. Selain itu juga berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah hidayatul muhibbin.

Kepala madrasah memiliki program madrasah untuk acuan kerja kepala madrasah yang menjadi rncana strategi madrasah. Seperti yang diungkapkan Barlian, visi kepala madrasah akan sangat menentukan ke arah mana lembaga pendidikan itu dibawa, karena apabila kepala madrasah tidak mempunyai visi jauh ke depan hanya akan melaksanakan tugasnya sebagai rutinitas sehari-hari, tanpa tahu kemajuan apa yang harus ia capai dalam kurun waktu tertentu.¹²

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru dimadrasah hidayatul muhibbin bahrul ulum tambakberas jombang, kepala madrasah selalu memberikan kesempatan baik itu kepada staff program dan juga kepada para guru untuk mengembangkan pengetahuannya baik itu dengan melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi ataupun dengan mengikuti pelatihan pelatihan yang berada diluar madrasah hidayatul muhibbin seperti seminar, workshop atau yang lainnya. Adapun syarat untuk menjadi guru yang professional di madrasah hidayatul muhibbin, yaitu untuk jenjang MTs tingkat minimal pendidikan adalah MA kelas XII,

¹² Barlian, Ikkal. *Manajemen Berbasis Madrasah Menuju Madrasah Berprestasi*. Jakarta: Erlangga. 2013, h. 49

untuk jenjang MA maka minimal guru tersebut sudah kuliah atau lulus muallimin.¹³

3. Kepala Madrasah Hidayatul Muhibbin Menghargai Potensi Dari Setiap Bawahannya

Saran adalah salah satu jalan untuk menjadikan madrasah menjadi lebih baik, oleh karena itu pasti banyak sekali pihak yang terlibat dalam hal ini seperti tenaga pendidik, staff program dan juga walisantri jika ada. Kepala madrasah memberikan penghargaan apresiasi kepada guru yang memiliki prestasi baikm apresiasi itu berupa materi ataupun dukungan. Biasanya kepala madrasah melakukan rapat evaluasi bulanan yang didalamnya hanya terdapat staff program dan kepala madrasah rapat ini bersifat internal, juga ada rapat evaluasi umum biasanya kepala madrasah mengadakan rapat evaluasi umum di akhir semester atau awal ajaran baru yang dihadiri oleh kepala madrasah staff program dan juga guru pengajar dikelas. Rapat evaluasi ini membahas tentang permasalahan yang sedang dihadapi dan membahas permasalahan yang akan dihadapi di masa mendatang. Kesimpulannya adalah apapun masalah yang sedang dihadapi oleh kepala madrasah, beliau pasti mengikutsertakan bawahannya untuk membahas masalah tersebut secara bersama.

4. Kepala Madrasah Hidayatul Muhibbin Secara Terbuka Mendengarkan Kritik dan Saran pendapat Daribawahannya

Dari hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah bahwa kepala madrasah bersedia dan terbuka dengan saran dan kritik dari bawahannya. Jika pendapat itu bersifat positif dan membangun maka akan dilaksanakan sesuai dengan kemampuan madrasah dan semua pihak madrasah. Karena tugas kepala madrasah memang untuk mengambil keputusan, tapi sebelum mengambil keputusan kepala madrasah tetap melakukan rapat bersama dengan bawahannya terkait masalah itu, jadi kepala madrasah tidak semena mena mengambil keputusan secara individualism juga memperhatikan semua komponen madrasah. Yang bertujuan untuk kelancaran dan kemajuan madrasah dalam lingkup besar dan untuk menjadikan KBM semakin maju dan baik untuk lingkup kecilnya.¹⁴

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan di saat adanya rapat madrasah hidayatul muhibbin bahrul ulum tambakberas jombang. Kepala madrasah sangat aktif dalam mengawal berjalannya rapat tersebut. namun juga beliau tetap memberikan kesempatan kepada seluruh anggota rapat jika ingin menyampaikan usulan atau saran.

¹³ Analisis wawancara bersama Kepala Madrasah Hidayatul Muhibbin

¹⁴ Analisis wawancara bersama Kepala Madrasah Hidayatul Muhibbin

Kesempatan kesempatan inilah yang membuat anggota rapat sangat antusias untuk mengikuti rapat sampai akhir acara.

Teori kepemimpinan demokratis menurut menurut G.R. Terry, bahwa Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.¹⁵

Pada pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode dokumentasi, peneliti memperoleh dokumen yang berisi tentang Kepala Madrasah Membuat Keputusan secara Bersama dengan bawahan di Madrasah Hidayatul Muhibbin tambakberas jombang.

Menurut pendapat peneliti kepala madrasah memang benar melakukan kepengambilan keputusan secara bersama. Dibuktikan dengan adanya rapat awal tahun, rapat bulanan dan juga kepala madrasah bersifat terbuka terhadap kritik dan saran yang disampaikan oleh orang lain. Berdasarkan teori juga telah dijelaskan bahwa bagaimana sudah terlaksananya dan terlihat bagaimana kepemimpinan Kepala madrasah yang ada di Madrasah Hidayatul Muhibbin tambakberas jombang.

Implementasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Hidayatul Muhibbin

1. Kepala Madrasah Selalu Terbuka Dengan Anggotanya

Bentuk hubungan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan orang yang dipimpinnya menggunakan hubungan humanis. Yang semuanya itu didasari dengan rasa saling menghormati dan saling menghargai satu sama lain.

Kepala madrasah memandang semua anggotanya dengan pandangan manusiawi sama dengan dirinya, mereka butuh didengarkan sarannya serta mereka butuh apresiasi dari pimpinan ketikas mendapatkan prestasi. Semuanya dihormati bahwa merreka semua memiliki kehendak, kemauan, pemikiran perhatian dan juga kemampuan. Memang sudah menjadi hal yang lumrah jika satu sama lain memiliki perbedaan pendapat, dan hal itu memang wajar. Oleh karena itu pemimpin harus pandai memanfaatkan perbedaan itu untuk kesejahteraan madrasah.

¹⁵ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media 2012. Hlm. 56

Berikut ini adalah hasil wawancara peneliti dengan kepala madrasah hidayatul muhibbin:

“Kepemimpinan dengan menggunakan model demokratis ini menekankan pada partisipasi pemimpin dan juga menggunakan pikiran mereka untuk organisasi madrasah. Oleh karena itu pemimpin harus memberikan batasan batasan tentang apa yang harus dibahas di forum itu agar tidak sampai menyeseleweng. Untuk menampung banyaknya model jenis anggota itu ada banyak hal yang bisa dilakukan pemimpin misalnya, rapat, musyawarah, dana tau ngopi bareng.”¹⁶

Data yang peneliti peroleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah peneliti memperoleh dokumen tentang bagaimana kepala madrasah menghargai pendapat dari bawahannya di madrasah hidayatul muhibbin.¹⁷

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dilokasi penelitian dapat ditarik kesiimpulan bahwa benar kepala madrasah menghargai setiap potensi dari bawahannya , hal ini dikuatkan oleh teori juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksananya dan sudah terlihat bagaimana kepemimpinan Kepala madrasah yang ada diMadrasah Hidayatul Muhibbin tambakberas jombang yang selalu menghargai potensi dari bawahan.

Kurt Lewin mengemukakan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab bersama, seluruh anggota ikut serta ambil bagian dalam segala kegiatan madrasah, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan juga penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang sangat berharga bagi kepala madrasah dalam usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan.¹⁸ Dan juga Dengan demikian seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja guru”.

Dari hasil penelitian yang mennggunakan metode dokumentasi peneliti memperoleh dokumen tentang Kepala Madrasah Membuat Keputusan Bersama dengan bawahan di Madrasah Hidayatul Muhibbin Tambakberas Jombang sebagaimana terlampir.¹⁹

Menurut peneliti Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah benar telah melakukan kerjasama yang baik dengan bawahannya, dibuktikan dengan kepala madrasah

¹⁶ Wawancara bersama kepala madrasah

¹⁷ Lihat lampiran lembar kedua

¹⁸ Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, antara teori dan praktik*. Ar Ruzz Media 2012. Hlm. 57

¹⁹ Lihat lampiran pertama

mendengarkan suara bawahannya , dari teori diatas juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksananya dan terlihat baagaimana kepemimpinan Kapala madrasah yang ada di Madrasah Hidayatul Muhibbin Tambakberas Jombang terlaksana.

2. Kepala madrasah membbuat staff departemen

Pemimpin mambagi tugas kepada setiap anggotanya, dalam hal ini kepala madrasah hidayatul muhibbin membagi tugas menjadi tiga program yaitu: Staf qur'an Staf ini memiliki tugas mengatur berjalannya pendidikan alqur'an di madrasah. Dalam staf al qur'an memiliki satu kepala departemen dan satu wakil kepala serta memiliki anggota guru yang mengajar dikelas yang telah ditentukan. Pembelajaran alqur'an dilaksanakan setelah subuh sampai jam 6 pagi. Metode pembelajarannya mengikuti kelas. Staf kitab Staf ini bertugas mengatur dan memastikan pembelajaran kitab di madrasah berjalan sesuai aturan.staf ini juga memiliki satu kepala departemen dan satu awakil departemen serta anggota guru yang di sebar diberbagai kelas,kegiatan belajar mengajarnya sering disebut dengan "diniyah". Diniyah dilaksanakan setelah isya' sampai jam 9 malam. Staf takror Staf ini bertugas menjalankan mengawal berjalannya takror di madrasah. Staf ini memiliki satu kepala staf dan satu wakil kepala. Serta memiliki anggota guru. Takror adalah kegiatan belajar mengajar yang di dalamnya berisi tentang pengulangan pelajaran sekolah formal dari setiap sekolah masing-masing. Kegiatan takror dimulai jam 9 malam sampai jam 10 malam di dampingi oleh guru kelas.

Kepala madrasah membagi tugas kepada anggotanya sesuai denagn kemampuan anggota dalam mengatur program, sehingga dalam melaksanakan tugasnya staff program berjalan dengan disiplin dan juga semangat. Menurut Rivai: Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.²⁰

Menurut Winardi dalam Rivai yang dimaksud dengan pemimpin adalah "seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu".²¹

Dalam prakteknya kepala madrasah seringkali melibatkan dewan guru untuk ikut serta menghadiri rapat, dengan dihadiri oleh guru dan

²⁰ Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 2.

²¹ Rivai, Veithzal dkk. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 265.

staff program maka akan memunculkan anggapan bahwa kehadiran mereka didalam rapat sangatlah penting. Dan sangat dibutuhkan untuk memajukan madrasah. Sudah dapat dipastikan bahwa setiap rapat pasti dihadiri oleh guru dan staff program. Kalaupun tidak hadi biasanya akan diberi surat yang berisi hasil dari musyawarah yang telah dilaksanakan.²²

Menurut peneliti Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah benar telah melakukan kerjasama yang baik dengan bawahannya, dibuktikan dengan kepala madrasah mendengarkan kritik dan saran dari bawahanya , dan hal ini juga menjelaskan bagaimana sudah terlaksannya dan terlihat baagaimana kepemimpinan Kapala madrasah yang ada di Madrasah Hidayatul Muhibbin Tambakberas Jombang terlaksana.

Disini peneliti menemukan hasil penelitian yang mengacu pada wawancara dan observasi dsn dokumentasi sehingga penulis dapat mengumoulak n data pada wawncara tersebut. Wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala madrasah staff program dan guru, proses KBM siswa bisa ditentukan oleh pola struktur dan kurikulum. Akan tetapi lebih besar ditentukan oleh pengajar dan membimbing mereka, karena salah satu faktor yang paling menentukan adalah guru. Guru yang kompeten akan menciptakan lingkungan belajar yang efektif, sehingga para siswa lebihndapat menyerap pelajaran.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

1. Faktor Penghambat Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam melakukan pekerjaan tidak semuanya berjalan dengan mulius pasti ada faktor pendukung dan penghambat. Begitu pula yang dihadapi oleh kepala madrasah Hidayatul Muhibbin.

Adapun salah satu faktor penghambat profesionalisme guru dimadrasah hidayatul muhoibbin adalah masih kurangnya minat tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan pelatihan, dan ini akan menghambat proses perkembangan madrasah.

Faktro penghambat dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah keterbatasan waktu bagi guru untuk melakukan kegiatan yang bertujuan meningkatkan mutut guru. Karena memang banyak sekali dan sangat padat jadwal dari kepala madrasah staff program dan juga guru kelas, ini adalah salah atu faktor penghambat, faktor lainnya masih banyak guru yang kurang sadar aatas kedisiplinan dalam mengajar, sehingga seringkali kelas dibiarkan menjadi kosong dan hal

²² Analisis wawancara ersama M iljan izza staff takror

itu nantinya berdampak pada kelas yang ramai dan memicu keramaian lainnya.terkadang juga waktu adanya pelatihan peningkatan mutu pendidik seperti musyawarah pelajaran bersama kepala madrasah dan staff program masih banyak guru yang datang terlambat, ada juga guru yang tidak hadir. Hal ini tentu menjadi penghambat program yang awalnya sudah diperhitungkan kemampuan guru harus setara namuna ada beberapa oknum yang menyeleweng, tentunya ini menjadi PR untuk memperbaiki hal ini.

Hambatan lainnya yang terjadi di Madrasah Hidayatul Muhibbin adalah bahwa tidak semua guru memiliki rasa memiliki tanggung jawab dengan kelasnya, sehingga terkadang banyak guru yang datang masuk kelas secara terlambat, bahkan terkadang masih banyak guru yang tidak hadir pada jadwalnya, sehingga banyak murid yang kehilangan waktu belajar

Lalu hambatan lainnya adalah tidak semua guru memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya keprofesionalan guru, dan itu membuat mereka kurang tertarik dengan adanya pelatihan-pelatihan. Dan ada juga hambatan dari guru yang sudah melakukan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar dan lain-lain dalam mempraktikkan ulang yang sudah didapatkan dari pelatihan-pelatihan yang diadakan, sekalipun mereka mudah diarahkan terkadang sulit bagi mereka meninggalkan kebiasaan-kebiasaan mengajar yang hanya menggunakan metode ceramah saja, tapi hambatan tersebut tidak menghalangi untuk tetap berusaha memajukan madrasah termasuk dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Hambatan lainnya yang terjadi di Madrasah Hidayatul Muhibbin adalah bahwa tidak semua guru memiliki rasa memiliki tanggung jawab dengan kelasnya, sehingga terkadang banyak guru yang datang masuk kelas secara terlambat, bahkan terkadang masih banyak guru yang tidak hadir pada jadwalnya, sehingga banyak murid yang kehilangan waktu belajar.

Faktor penghambat kinerja guru di Madrasah Hidayatul Muhibin adalah kurangnya ketersediaan fasilitas, keterbatasan sarana dan prasarana, dan kurangnya alat peraga dalam proses pembelajaran, serta kurangnya kesadaran guru yang secara langsung akan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Lalu kurangnya informasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan

Menurut peneliti Hambatan utama yang paling terlihat di madrasah adalah kurangnya kesadaran guru. Tentu saja jika kesadaran guru kurang maka akan menghambat jalannya kelancaran suatu pekerjaan. Lalu kurangnya motivasi keinginan untuk mengikuti pelatihan-

pelatihan. Dan tidak semua guru di madrasah ini termotivasi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
 - b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan term leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
 - c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
 - d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
 - e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi (sekolah).²³
2. Faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru

Jika ada faktor penghambat pasti juga ada faktor pendukung, pembahasan ini akan membahas tentang faktor pendukung yang nantinya bisa menjadi faktor penunjang dan yang akan mengarahkan kepada keberhasilan menjalankan tugasnya. Faktor pendukung yang kepala madrasah hidayatul muhibbin hadapi ada dua yaitu:

faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam organisasi dan juga faktor eksterneal atau faktor yang berasal dari luar organisasi. Faktor internalnya adalah:

- a) Memiliki rasa semangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Guru seharusnya memiliki rasa semangat yang kuat sehingga guru bisa bertanggungjawab kepada tugasnya, juga bertanggungjawab kepada peserta didik, semangat itu secara tidak sadar akan berdampak pada pembelajaran dikelas, jika guru memiliki rasa semangat yang tinggi biasanya kelas menjadi ceria dan hidup jika guru tidak semangat maka kelas biasanya menjadi terkesan membosankan.
- b) Berdasarkan tingkat pendidikannya. Jika pendidik tingkat pendidikannya rendah maka tnhkta professional juga biasanya

²³ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta: GP. Press, 2010), h. 129-130.

rendah dan jika pendidik tingkat pendidikannya tinggi maka tingkat profesionalnya juga tinggi, karena tingkat pendidikan seorang guru mempengaruhi tingkat professional guru tersebut. Yang nantinya tingkat professional itu berdampak pada kinerja guru yang professional.

- c) Intelektual: kemampuan intelektual guru sangat mendukung dan berpengaruh kepada kinerja pendidik yang professional yang berdampak pada mutu pendidikan. Intelektual disini adalah kemampuan seorang pendidik dalam mempermudah suatu perkara yang rumit, sehingga para siswa dapat menerima pelajaran dengan mudah dimengerti. Pendidik juga harus bisa memiliki kemampuan menyesuaikan suasana kelas sehingga bisa membuat suasana kelas menjadi ceria, dan nyaman saat pembelajaran berlangsung, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima pelajaran. Dan faktor eksternal nya adalah kurikulum, suasana atau kondisi kelas, dan sarana prasarana yang lengkap.

Faktor pendukung dari kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah adanya dukungan dari para guru kepada kepala madrasah, dukungan itu berupa para guru melaksanakan dan mendukung program program yang kepala madrasah perintahkan. Semua staff program madrasah selalu berusaha mengikuti pemikiran dan juga mendukung dari apapun yang kepala madrasah inginkan.

Dalam suatu pekerjaan pasti ada faktor pendukung yang menunjang sehingga dapat mendorong keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga yang dihadapi oleh kepala madrasah di Madrasah Hidayatul Muhibbin.

Faktor pendukung dalam mengembangkan profesionalisme guru ada dua yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya adalah

- a. Semangat dalam menjalankan tugasnya: seorang guru hendaknya memiliki semangat yang kuat dalam menjalankan tugasnya, sehingga ia dapat bertanggung jawab baik dalam mendidik, mengarahkan, dan memotivasi para peserta didik. Semangat dalam dirinya sangat berdampak pada cara seorang guru mengajar.
- b. Tingkat pendidikannya: seorang pendidik akan menjadi profesional apabila ia mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. Karena tingkat pendidikan sangat mendukung terbentuknya kinerja yang profesional.
- c. Intelektual: seorang pendidik yang intelektual atau pintar sangat mendukung dalam mewujudkan kinerjanya sebagai pendidik yang profesional dan juga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Intelektual yang saya maksud adalah kemampuan seorang pendidik dalam menyusun materi pelajaran yang rumit menjadi mudah dimengerti para siswanya. Kemampuan seorang pendidik dalam menyesuaikan suasana belajar yang nyaman, senang, dan mudah menerima pelajaran yang disampaikan oleh gurunya. Dan faktor eksternalnya adalah kurikulum, suasana atau kondisi kelas, dan sarana prasarana yang lengkap.

Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman bahwa Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkapkan tersebut, antara lain

- a. Kepribadian dan dedikasi;
- b. Pengembangan profesi;
- c. Kemampuan mengajar;
- d. Komunikasi;
- e. Hubungan dengan masyarakat;
- f. Kedisiplinan;
- g. Kesejahteraan; dan
- h. Iklim kerja²⁴

Faktor pendukung dalam pengembangan profesionalisme guru adalah adanya dukungan yang besar dari para guru. Apapun yang Kepala Madrasah lakukan, apapun yang Kepala Madrasah perintahkan terhadap bawahannya pasti bawahannya akan mendengarkan dan akan di patuhi. Tapi bawahan selalu berusaha untuk melaksanakan dan mendukung apapun yang Kepala Madrasah lakukan.

PENUTUP

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara kepala madrasah membuat keputusan bersama, kepala madrasah melakukan perencanaan, kepala madrasah menghargai potensi setiap bawahannya, kepala madrasah mendengarkan kritik, saran/pendapat daribawahannya. Implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan kepala madrasah selalu terbuka dengan bawahannya, kepala madrasah membuat departemen. Adapun faktor penghambat kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru hambatan utama yang paling terlihat di madrasah adalah kurangnya kesadaran guru. Tentu saja jika kesadaran guru kurang maka akan

²⁴ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h. 24.

menghambat jalannya kelancaran suatu pekerjaan. Lalu kurangnya motivasi keinginan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Dan tidak semua guru di madrasah ini termotivasi dalam mengikuti pelatihan-pelatihan. Adapun faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dalam pengembangan profesionalisme guru adalah adanya dukungan yang besar dari para guru. Apapun yang kepala madrasah lakukan, apapun yang kepala madrasah perintahkan terhadap bawahannya pasti bawahannya akan mendengarkan dan akan di patuhi. Tapi bawahan selalu berusaha untuk melaksanakan dan mendukung apapun yang kepala madrasah lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2017.
- Badudu, JS. Muhammad Zain. Sutan. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996.
- Chaniago. Nasrul Syakur. Manajemen Organisasi. Bandung: Ciptapustaka, 2011.
- Danim , Sudarman. Kepemimpinan Pendidikan; Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika Perilaku Motivasional, dan Mitos. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Dapertemen Pendidikan Nasional. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Departemen Agama RI. Al- Jumatul Ali Al-Qur'an dan Terjemahannya. Bandung: CV Penerbit J-ART, 2005.
- Depdikbud. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- H.E, Mulyasa. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Bumi Askara, 2013.
- Hermiono, Agustinus. Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Kartini Kartono. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Koentjaningrat. Metode-Metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1993.
- Komari, Aan & Triana, Cepi. Visioneriy Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

- M. Daryanto. Fungsi dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Martinis , Yamin dan Maisah. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Guru Terhadap Kinerja Guru, 2010.
- Moleong ,Lexy J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016. Cet XXXV.
- Munir, Abdullah. Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Nasution, S. Metode Research Penelitian Ilmiah Cet ke-3. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Nasution. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito, 2003.
- P, Siagian. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- R, Conny. Semiawan. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Grasindo, 2010.
- Sony Tambunan, Toman. Pemimpin dan Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Sudarman, Danim. Manajemen dan Kepemimpinan Transpormasional Kekepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, cet ke 20. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Tim Penyusun. Undang-undang RI nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Usman, Nasir. Menejemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model. Bandung : Cita Pustaka Media Perintis, 2012.
- Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Wahyudi. Kepemimpinan Kepala Sekolah; Dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Wawancara dengan mudir Madrasah Hidayatul Muhibbin
- Wirawan. Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

(Vol. 03)(No. 02)2024
Yaqien, An Nur

Yusnidar. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA, Vol.XIV No. 2 (Februari 2014).