ARTIKEL HASIL PENELITIAN

P-ISSN 2656-4262. | E-ISSN 2807-6109
JURNAL ILMIAH NIZAMIA
Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama
Volume 5, No. 4, Desember 2023

MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH IBTIDAIYYAH NEGERI 4 LUWU

IMPROVING TEACHER PERFORMANCE THROUGH LEADERSHIP STYLE AT MADRASAH IBTIDAIYYAH NEGERI 4 LUWU

Inaya
Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Luwu
inayaahmadyani@gmail.com

Diterima : [diisi editor layout]
Direvisi : [diisi editor layout]
Disetujui : [diisi editor layout]

ABSTRACT

The head of the Madrasah Principal is a leader in the educational unit, including teachers, education staff, students, and madrasah committees as well as the learning community within the Madrasah. The head of the Madrasah Principal should have a leadership style that can help determine what goals should be prioritized, how to approach people, and how to make decisions. The purpose of this article is to explain improving teacher performance through leadership style at Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu. The research method applied in this article is qualitative. Meanwhile, the type of research applied in this article is descriptive research. The research results show that; The Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu is proven to often demonstrate an impressive leadership style in the areas of planning, organizing, organizing, directing, and unifying, and the teachers show very satisfactory teaching quality. The explanation given by the Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu and the teacher regarding the superior leadership style of the Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu is unmatched. The differences in leadership practices experienced by the Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu and their teachers are very important, this confirms that the reactions of respondents from both sectors were better. Teacher performance is consistent regardless of age, educational achievement, or significant contribution. However, when teachers are categorized based on teaching status and number of years of experience, there is a large gap in their productivity. This explains that principals have improved teaching efficiency compared to teachers and master teachers. In comparison, teachers with less relevant experience demonstrated poorer educational quality compared to those who spent more time in the Madrasah system. The performance of highly effective teachers remained constant, regardless of whether the Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu exercised strong authentic leadership. very high. The researchers forwarded several recommendations. The Department of Education can complete the following intervention activities to further improve the leadership practices of the Head of Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu which results in superior Madrasah, teacher, and student performance.

Keyword: Leadership Style, Teacher Performance, Education.

ABSTRAKSI

Kepala Madrasah merupakan seorang leader pada satuan pendidikan, baik itu para guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan komite madrasah serta masyarakat belajar yang ada di lingkup Madrasah. Seorang Kepala Madrasah harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membantu dalam menentukan tujuan apa yang harus diprioritaskan, bagaimana mendekati orang-orang, dan bagaimana mengambil keputusan. Tujuan dari artikel ini adalah, untuk

menjelaskan peningkatan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu. Metode peneltian yang diterapkan pada artikel ini adalah, metode penelitian kualitatif. Sedangkan jenis penelitian yang diterapkan pada artikel ini adalah jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu terbukti sering menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengesankan dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengarahan, dan pemersatu, para guru menunjukkan kualitas pengajaran yang sangat memuaskan. Penjelasan yang diberikan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu dan guru mengenai gaya kepemimpinan unggul Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu tidak ada bandingannya. Perbedaan praktik kepemimpinan yang dialami oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu dan guru mereka sangatlah penting, hal ini menegaskan bahwa reaksi responden dari kedua sektor tersebut pada dasarnya lebih baik. Kinerja guru konsisten tanpa memandang usia, prestasi pendidikan, atau kontribusi signifikan. Namun, ketika guru dikategorikan berdasarkan status mengajar dan jumlah tahun pengalamannya, terdapat kesenjangan yang besar dalam produktivitas mereka. Hal ini menjelaskan bahwa kepala sekolah telah meningkatkan efisiensi pengajaran dibandingkan guru dan guru master. Sebagai perbandingan, guru dengan pengalaman relevan yang lebih pendek menunjukkan kualitas pendidikan yang lebih buruk dibandingkan dengan mereka yang menghabiskan lebih banyak waktu di sistem Madrasah. Kinerja guru yang sangat efektif tetap konstan, terlepas dari apakah Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu menjalankan kepemimpinan autentik yang sangat tinggi. Para peneliti meneruskan beberapa rekomendasi. Departemen Pendidikan dapat menyelesaikan kegiatan intervensi berikut untuk lebih meningkatkan praktik kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu yang menghasilkan kinerja Madrasah, guru, dan peserta didik yang unggul.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru, Pendidikan.

PENDAHULUAN

Bagi negara berkembang seperti Indonesia, pendidikan saat ini merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap seiring dengan tuntutan pembangunan. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional itu sendiri, maka pendidikan yang dikelola secara tertib, tertib, dan berdaya guna akan menghasilkan

sesuatu yang dapat mempercepat proses peradaban bangsa, yang bertumpu terutama pada terciptanya kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa kita.

Pendidikan nasional berusaha untuk membimbing warga negara Indonesia kepada pengembangan pribadi yang berdasarkan ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya.

Pendidikan nasional adalah suatu sistem pendidikan yang berdiri di atas landasan dan di jiwai oleh falsafah hidup suatu bangsa dan tujuannya bersifat mengabdi kepada kepentingan dan citacita nasional bangsa tersebut, Fuad Ihsan, 2003.

Kepala Madrasah merupakan Pemimpin di lembaga yang diawasinya dan menjadi teladan bagi orang lain. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik, inovatif, dan produktif serta memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai tepat waktu, kepala Madrasah mempunyai tanggung jawab untuk membimbing dan mengembangkan seluruh staf yang terlibat dalam proses pendidikan. Untuk meningkatkan kompetensi guru dan peserta didik, seorang kepala Madrasah harus berperan aktif dalam rangka melakukan pembinaan untuk meningkatkan kinerjanya dan kompetensi gurunya secara bertahap.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi meliputi: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervise dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan ketetapan tersebut diharapkan kepada kepala sekolah mampu mewujudkan kepemimpinan dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh kemampuannya mempengaruhi, membimbing, menggerakkan, dan memotivasi individu (guru) yang terlibat dalam tujuan pendidikan yang telah disepakati. Murniati mengemukakan bahwa lemahnya kepemimpinan kepala sekolah disebabkan berbagai faktor seperti kemampuan memimpin kepala sekolah, sistem pengawasan kepala sekolah, dan sistem penyelenggaraan pendidikan secara nasional. Dalam konteks ini, banyak variabel yang berhubungan dengan pengetahuan, mindset dan wawasan, nilai dan sikap termasuk kultur, pola, dan gaya kepemimpinan, serta pembinaan dan penghargaan yang diterapkan Pemerintah terhadap kepala sekolah, (Murniati, 2008).

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan seharihari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesioanal dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan, (Abdul Hadis dan B. Nurhayati, 2010),

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan Nasional, yaitu mengembangkan kompetensi dan ketrampilan guru, maka dibutuhkan gaya kepimimpinan, petunjuk, arahan dan pembinaan dari Kepala Madrasah untuk menciptakan pembelajaran yang memanusiakan manusiawi di Madrasah Negeri 4 Luwu.

Berdasarkan penjelasan di atas maka permasalahan pada artikel ini adalah, *bagaimana meningkatkan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu?* Sedangkan tujuan dari artikel ini adalah, untuk menjelaskan peningkatan Kinerja Guru Melalui Gaya Kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu.

Di era globalisasi, abad ke-21 menjadi lingkungan yang lebih dinamis dan penuh

tantangan serta terkait dengan reformasi dalam sistem pendidikan. Akibatnya, peran guru telah berkembang secara progresif dari berpusat pada guru menjadi berpusat pada siswa, dimana guru dituntut untuk menjadi fasilitator dalam lingkungan pembelajaran, menghabiskan lebih banyak waktu menganalisis kebutuhan siswa, memotivasi siswa, memastikan interaksi siswa, dan pengetahuan prasyarat, (Jagtap, 2015).

Tingkat keberhasilan atau kegagalan lembaga bergantung pada sejauh mana guru memperhitungkan iklim sosial-emosional yang muncul di dalam kelas. Dalam situasi sekolah berbiaya tinggi dan perlengkapan lengkap, memiliki guru yang tidak bersemangat tidak akan bermanfaat dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, keberadaan guru sangatlah penting karena merupakan pelopor dalam kehidupan peserta didik dan proses pendidikan untuk pembangunan. Oleh karena itu, tentu saja guru harus memiliki keterampilan yang produktif dalam menentukan dan membentuk kemampuan siswa ke arah yang benar. Standar pendidikan bertumpu pada efisiensi dan kompetensi guru karena jika guru tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya dan tanpa seperangkat nilai yang tepat, seluruh bangunan sistem pendidikan akan menjadi tidak stabil, (Banfield, Richmond & McCroskey, 2016).

Guru dianggap memiliki pengetahuan, mengajar untuk berkomunikasi dengan siswanya. Meskipun penguasaan mata pelajaran itu perlu namun tidak menjamin pengajaran efektif. Guru harus mempunyai keterampilan penyampaian pembelajaran atau pengalaman sedemikian rupa sehingga menjamin terjadinya pembelajaran yang efektif ketika siswa dilibatkan dalam pengalaman belajar tersebut. Materi muatan hendaknya disampaikan sedemikian rupa sehingga membangkitkan minat siswa dan mendongkrak pembelajarannya. Demikian pula, desain dan implementasi kursus harus memberikan umpan balik yang tepat kepada siswa mengenai kemajuan mereka dalam menguasai pengetahuan materi, (Arreloa, Theall, & Aleamoni, 2013). Selain itu, guru harus memiliki kemampuan untuk mengelola berbagai tugas rutin yang meliputi pengelolaan mata kuliah, pengaturan atau pemeliharaan peralatan laboratorium yang tepat, pengaturan dosen tamu yang tepat, pengaturan dan koordinasi karyawisata sekolah, penambahan/pengurangan slip dalam penyerahan tepat waktu, dan masih banyak lagi.

Oleh karena itu, ada berbagai komponen kunci dari pengajaran yang efektif. Interaksi siswa-instruktur harus diadakan sedemikian rupa sehingga (a) memberikan siswa pembelajaran yang paling kaya; (b) membangun kondisi yang memfasilitasi dan mendorong pembelajaran; dan (c) menggunakan metode dan teknik untuk mengembangkan lingkungan yang mendorong pembelajaran siswa. Ada lima keterampilan dasar yang disarankan oleh (Arreloa, 2017), sebagai berikut;

1. Pengetahuan tentang materi pelajaran Pengetahuan tentang materi pelajaran merupakan prasyarat untuk pengajaran yang efektif, dimana guru harus memiliki pengetahuan materi pelajaran dengan mengacu pada gagasan pokok, konsep, dan topik. Kedua, guru harus memiliki pengetahuan materi pelajaran yang mengacu pada pengembangan pemahaman tentang mata pelajaran atau kemampuan mengelaborasi gagasan, dan terakhir kemampuan mengembangkan argumen terhadap topik dan kegiatan;
2. Keterampilan dalam Desain Instruksional Guru harus memiliki keterampilan desain instruksional mengacu pada keterampilan kreatif dimana seorang guru perlu melihat konten dan mencari cara baru dalam menyajikan pengetahuan;
3. Keterampilan penyampaian instruksional Keterampilan penyampaian instruksional mengacu pada kemampuan guru untuk mengatur presentasi, mendorong siswa, dan berkomunikasi secara efektif untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran individu;
4. Keterampilan penilaian instruksional mengacu pada guru harus mempunyai kemampuan melakukan penilaian untuk mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan di kelas. Guru yang efektif menggunakan berbagai teknik untuk meninjau pembelajaran siswa untuk mengetahui sejauh mana mereka mencapai hasil pembelajaran yang ditetapkan untuk mereka; dan,
5. Keterampilan manajemen kursus Komponen terpenting dari pengajaran yang efektif adalah keterampilan manajemen

kursus yang melibatkan penggunaan rencana pelajaran secara efisien dan mengelola perilaku siswa.

Kinerja guru merupakan kontribusi paling signifikan terhadap proses pendidikan, apa pun kebijakan yang diambilnya; pada akhirnya, guru harus menafsirkan dan melaksanakan kebijakan tersebut melalui proses belajar-mengajar. Istilah ini tidak hanya mencakup pengaruh atau pelaksanaan pengajaran, seperti prestasi siswa atau pertumbuhan pribadi tetapi juga bukan karakteristik guru.

Kepala Madrasah merupakan leader dimana banyak unsur Madrasah yang harus diutamakan dan menjadi prioritas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjwabnya. Kepala Madrasah bertanggung jawab atas setiap dimensi pengoperasian sistem, baik akademik maupun administratif. Kepala Madrasah harus cenderung mengambil hampir seluruh keputusan Madrasah.

Menjadi kepala Madrasah yang inspiratif bukanlah tugas yang mudah, apapun konteks pelayanannya. Namun, konsep operasional inti kepemimpinan pendidikan tetap sama, (S. E. Seibert, S. R. Silver, and W. A. Randolph, 2014). Terdapat argumen bahwa kepemimpinan tidak bisa hanya dikaitkan dengan satu individu saja; pada dasarnya, ini adalah campuran dari alasan-alasan unik. Tata kelola institusi mana pun yang efektif dan berkelanjutan bergantung pada kemauan pejabat sekolah untuk mengembangkan dan menerapkan inisiatif yang dapat menjamin peningkatan efisiensi secara terus-menerus dan hubungan profesional yang menyenangkan antara administrasi dan konstituennya, (A. Silva, 2014). Oleh karena itu, efisiensi merupakan hal yang diminta oleh kepala sekolah kepada para gurunya di bidang pendidikan.

Agar dapat bekerja secara efisien dan efektif, kepala Madrasah harus menjalankan lima fungsi, (M. Noureen, N. H. Shah, and S. Zamir, 2020); (J. Sun, X. Chen, and S. Zhang, 2017). Hal ini mencakup perencanaan (mendefinisikan prioritas, menentukan tujuan, dan melaksanakan rencana aksi yang terkoordinasi); penempatan staf (mencari guru yang tepat dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi); pengorganisasian (mengumpulkan dan berhasil melaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, memutuskan tugas mana yang harus dilaksanakan, bagaimana tugas dibagi, siapa berkomunikasi dengan siapa dan kapan tindakan harus diambil); pengendalian (melacak dan meninjau kinerja dan memastikan bahwa harapan terpenuhi dan tercapai); dan, mengarahkan (merespon secara positif setelah hasil dikaitkan dengan potensi masa depan, pembenaran atas perbedaan, dan mencoba membuat guru memperkuat produktivitas mereka secara wajar), (S. P. Robbins, M. Coulter, and N. Vohra, 2009).

Menyadari pentingnya peningkatan keterampilan kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan kebutuhan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan guru yang berkinerja tinggi. Inti dari praktik kepemimpinan yang sukses mencakup keterampilan pribadi (peningkatan kesadaran diri, pengelolaan stres dan kesejahteraan yang kritis dan kompleks, serta penyelesaian konflik); keterampilan interpersonal (membangun hubungan melalui komunikasi yang konstruktif, memperoleh otoritas dan kekuatan, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan serta menghilangkan ketegangan); dan keterampilan kelompok (menginspirasi dan memberdayakan orang lain, membangun kinerja yang sukses, dan memimpin penyesuaian progresif), (M. Connolly, C. James, and M. Fertig, 2019),. Stirred by the work of (D. A. Whetten, and K. S. Cameron, 2011), (Kouzes and Posner, J. M. Kouzes and B. Z. Posner, 2012), menerapkan lima praktik kepemimpinan luar biasa yang memberikan landasan bagi kinerja organisasi dengan menyarankan sikap dan perilaku apa yang perlu dilakukan pejabat sekolah untuk menjadi pemimpin yang sukses. Hal ini mencakup a) Memberikan contoh cara (menciptakan harapan akan kesuksesan dan memberikan preseden untuk diikuti oleh semua orang); b) Menginspirasi visi bersama (menemukan ide-ide baru dan menghasilkan gambaran ideal dan khas tentang apa yang seharusnya menjadi sebuah organisasi); c) Menantang proses (memandang tantangan sebagai alat untuk belajar); d) Memungkinkan orang lain untuk bertindak (membina kerja sama, membangun kepercayaan, dan menghasilkan momentum); dan e) Mendorong hati (menciptakan dan mempertahankan ekspektasi yang tinggi, menjaga komitmen masyarakat terhadapnya dengan menjaga hubungan antara insentif dan kinerja). Didorong oleh kemampuan

tersebut, seorang kepala sekolah kemungkinan besar akan berhasil.

Kualitas pengajaran dan kompetensi guru yang terbaik dapat dipengaruhi secara langsung atau tidak langsung oleh gaya kepemimpinan Kepala Madrasahnya, (B. Z. Posner, 2016); (D. D. Ross, V. Vescio, K. Tricarico, and K. Short, 2011). Praktik kepemimpinan adalah cara berperilaku yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi kinerja guru karena keberhasilan pendidikan hanya dapat dicapai oleh guru yang puas dan terinspirasi, (J. Sebastian, H. Huang, and E. Allensworth, 2017). Kepemimpinan otentik adalah pola tindakan yang ditampilkan pemimpin sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam mencapai harapan organisasi dan pribadi, (M. E. Malik, R. Q. Danish, and A. Usman, 2020).

Dengan demikian, bentuk manajemen yang sukses sangat penting untuk menginspirasi guru dan meningkatkan produktivitas mereka di Madrasah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara untuk mendapat data dan informasi. Menurut (Jhon Creswell, 2016), metode penelitian merupakan prosedur dari langkah-langkah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi untuk meningkatkan pemahaman tentang suatu topik atau isu. Metode yang akan dipakai pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dimana peneliti akan menyampaikan data dengan menguraikan berupa kalimat, (Hanafi Pelu & Muh. Zainal, 2022).

Sedangkan jenis penelitian yang dipakai dalam tulisan ini adalah jenis penelitin deskriptif. Dimana jenis penelitian deskritif hanya mendiskripsikan fenoma, gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi. Menurut (Widi Novianto, 2016), deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat atau karakteristik suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, pada suatu waktu atau untuk melihat adanya hubungan tententu antara suatu gejala dan gejala lainnya dalam masyarakat.

Instrument yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini adalah, observasi dan wawancara.

1. Observasi, teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris, (Suharsimi Arikunto, 2017);
2. Wawancara, teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam, (S. Suryabrata, 2016).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, dimana penulis merupaka Kepala Madrasah, sehingga dengan mudah mendapatkan dat dan informasi tentang permasalahan yang dihapi oleh guru tentang meningkatkn kinerja guru melalui gaya kepimimpinan kepala Madrasah, yakni; Dukungan yang tidak memadai, kurangnya sumber daya, beban kerja, kondisi kerja yang tidak menyenangkan, dan tanggung jawab yang berat menjadi penyebab stres kepala Madrasah. Beban kerja yang berlebihan, hubungan dengan staf, manajemen sumber daya, otoritas pendidikan setempat (Kementerian Agama Kabupaten/Kota), dan kinerja staf yang buruk merupakan pemicu stres kerja utama kepala Madrasah. Kepala Madrasah mempunyai banyak hal yang harus dilakukan sebagai pemimpin Madrasah. Mereka harus berpartisipasi dalam pertemuan, mengelola kebutuhan Madrasah, menyediakan waktu untuk memenuhi semua tanggung jawabnya, dan melakukan dengan benar semua instruksi yang sering berubah. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah sebelumnya menjadi tantangan lain bagi kepala Madrasah pemula. Guru Madrasah dan pegawai lainnya membandingkan kepala Madrasah pemula dengan kepala Madrasah sebelumnya dan menolak kebijakan dan prosedur baru di Madrasah. Selain itu, terdapat tantangan teknis bagi kepala Madrasah termasuk anggaran Madrasah, pembangunan Madrasah, dan penerapan kurikulum yang baru.

PEMBAHASAN

Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu dalam menyelesaikan kendala untuk meningkatkan Kinerja Guru, yaitu; Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja guru melalui kegiatan pembelajaran untuk

mengetahui guru menunjukkan keterampilannya dalam proses belajar mengajar di kelas, salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru perlu adanya bimbingan dari kepala Madrasah melalui supervisi akademik yang berkualitas. cara mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi mutu belajar siswa, oleh karena itu perlu adanya pemberian bimbingan lanjutan dari kepala Madrasah, antara lain melalui supervisi pengajaran; Menumbuhkan kedisiplinan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala Madrasah harus mampu menumbuhkan kedisiplinan tenaga kependidikan khususnya disiplin diri, dalam hal ini kepala Madrasah harus mampu berbuat yaitu membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilaku, membantu staf pendidikan meningkatkan standar perilaku guru-guru, dengan menggunakan penerapan aturan sebagai alat; pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja produktivitas kerja perlu diperhatikan motivasi tenaga kependidikan dan faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan, beasiswa pendidikan, penugasan, dan promosi kinerja guru. Guru akan semakin giat meningkatkan kinerjanya apabila ada motivasi atau dorongan dari kepala Madrasah, hal ini dapat berupa bimbingan atau dorongan lisan; Kepala Madrasah memberian penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan-kegiatan yang tidak produktif, melalui penghargaan tersebut tenaga kependidikan terpacu untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Kepala Madrasah yang memahami kebutuhan seorang guru akan mendorong agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya, hal ini dapat dengan cara meningkatkan gaji, promosi, keuangan, dan piagam, serta harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan dan hasil kinerja guru; dan kinerja guru baik, hal ini sesuai dengan kompetensi guru menurut teori Jamil Supentanginggrum, guru wajib mempunyai kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogi yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan belajar siswa, kompetensi kepribadian , yaitu kemampuan pribadi yang mencerminkan (berkepribadian kokoh, stabil, dewasa, bijaksana, dan bermartabat, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia), kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. dan masyarakat sekitar, kompetensi profesional, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang kajiannya secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi dalam proses melalui pendidikan profesi.

PENUTUP

1. Kesimpulan

   Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa; Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu terbukti sering menunjukkan gaya kepemimpinan yang mengesankan dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengarahan, dan pemersatu, para guru menunjukkan kualitas pengajaran yang sangat memuaskan. Penjelasan yang diberikan oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu dan guru mengenai gaya kepemimpinan unggul Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu tidak ada bandingannya. Perbedaan praktik kepemimpinan yang dialami oleh Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu dan guru mereka sangatlah penting, hal ini menegaskan bahwa reaksi responden dari kedua sektor tersebut pada dasarnya lebih baik. Kinerja guru konsisten tanpa memandang usia, prestasi pendidikan, atau kontribusi signifikan. Namun, ketika guru dikategorikan berdasarkan status mengajar dan jumlah tahun pengalamannya, terdapat kesenjangan yang besar dalam produktivitas mereka. Hal ini menjelaskan bahwa kepala sekolah telah meningkatkan efisiensi pengajaran dibandingkan guru dan guru master. Sebagai perbandingan, guru dengan pengalaman relevan yang lebih pendek menunjukkan kualitas pendidikan yang lebih buruk dibandingkan dengan mereka yang menghabiskan lebih banyak waktu di sistem Madrasah. Kinerja guru yang sangat efektif tetap konstan, terlepas dari apakah Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu menjalankan kepemimpinan autentik yang sangat tinggi. Para peneliti meneruskan beberapa rekomendasi. Departemen Pendidikan dapat menyelesaikan kegiatan intervensi berikut untuk lebih meningkatkan praktik kepemimpinan Kepala Madrasah

Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu yang menghasilkan kinerja Madrasah, guru, dan peserta didik yang unggul.

2. Saran

Sebagai guru yang yang ada di Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu harus selalu menunjukkan Kinerjanya walaupun tidak di awasi oleh kepala Madrasah, karena dengan menunjukkan Kinerja, berarti guru telah menunjukkan sikap profesionalismenya dalam melaksanakan tugasnya, baik itu dalam proses pembelajaran, maupun dalam lingkungan Madrasah. Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 4 Luwu harus melibatkan semua guru dalam penyelenggaraan pendidikan dalam hal ini melibatkan guru untuk mengikuti Sosialisasi, Bimbingan Teknis maupun mengikuti Pendidikan dan Pelatihan, sehingga guru-guru dapat meningkatkan Kinerjanya secara profesional dan kompetensinya menjadi lebih baik lagi.

Perlunya peran serta pengawas Madrasah dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten untuk selalu melakukan bimbingan, arahan dan evaluasi, baik itu terhadap Kepala Madrasah maupun guru-guru yang ada agar Madrasah dapat mengetahui tingkat keberhasilannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Silva. (2014). What do we know about leadership? *Journal of Business Studies Quarterly, vol. 5, no. 4*, 1-4.

Abdul Hadis dan B. Nurhayati. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

Arreloa. (2017). *Developing a comprehensive faculty evaluation system: A guide to designing, building, and operating large-scale faculty evaluation systems (3rd ed.).* Bolton: MA: Anker.

Arreloa, Theall, & Aleamoni. (2013). *Beyond Scholarship: Recognizing the Multiple Roles of the Professoriate.* Chicago: American Educational Research Association.

B. Z. Posner. (2016). Investigating the reliability and validity of the Leadership Practices Inventory. *Administrative Sciences, vol. 6, no. 4*, 1-23.

Banfield, Richmond & McCroskey. (2016). The effect of teacher misbehaviors on teacher credibility and affect for the teacher. *Communication Education, 55*, 63-71.

D. A. Whetten, and K. S. Cameron. (2011). *Developing management skills.* India: Pearson Education.

D. D. Ross, V. Vescio, K. Tricarico, and K. Short. (2011). *Secrets for mentoring novice teachers.* Gainesville: FL: Lastinger Center for Learning.

Hanafi Pelu & Muh. Zainal. (2022). Interactive Communication through Cas-Cis-Cus Method. *Jurnal Ilmiah Nizamia Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama Volume 04, No. 2, April*, 174.

J. Sebastian, H. Huang, and E. Allensworth. (2017). Examining integrated leadership systems in high schools: Connecting principal and teacher leadership to organizational processes and student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement, vol. 28, no. 3*, 463-488.

J. Sun, X. Chen, and S. Zhang. (2017). A Review of Research Evidence on the Antecedents of Transformational Leadership. *Education Sciences, vol. 7, no. (1)*, 15.

Jagtap. (2015). Teacher's role as facilitator in learning. *Scholarly research journal for humanity science and English language,3(17)*, 3903-3905.

Jhon Creswell. (2016). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Metode Campuran.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Kouzes and Posner, J. M. Kouzes and B. Z. Posner. (2012). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations.* London: Jossey-Bass.

M. Connolly, C. James, and M. Fertig. (2019). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *Educational Management Administration and Leadership, vol. 47, no. 4*, 504-519.

M. E. Malik, R. Q. Danish, and A. Usman. (2020). The impact of service quality on students' satisfaction in higher education institutes of Punjab. *Journal of Management Research, vol. 2, no. 2*, 1-11.

M. Noureen, N. H. Shah, and S. Zamir. (2020). Effect of Leadership Styles of Secondary School Heads on School Improvement. *Global Social Sciences Review, vol. 5, no. 1*, 519-527.

Murniati. (2008). *Manajemen Strategik, Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan.* Bandung: Citapustaka Media Perintis.

S. E. Seibert, S. R. Silver, and W. A. Randolph. (2014). Taking empowerment to the next level: A multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal, vol. 47, no. 3*, 332-349.

S. P. Robbins, M. Coulter, and N. Vohra. (2009). *Introduction to Management and Organizations," in Management, 10th Ed.* Pearson Education: Publishing Prentice Hall Publications.

S. Suryabrata. (2016). *Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suharsimi Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Widi Novianto. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.