

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
DISIPLIN KERJA GURU DI MI MA'ARIF SOKA KECAMATAN
PONCOWARNO KABUPATEN KEBUMEN**



Oleh:
UMDATUS SUKRIYAH
2348127

TESIS
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister Dalam Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM STUDI PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
KEBUMEN
2025



**INSTITUT AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA
(IAINU) KEBUMEN**

SK. Direktur Jenderal Pendidikan Islam no. 3532 Tahun 2013

Jl. Tentara Pelajar No. 55 B. Telp. (0287) 385902 Kebumen 54316

Website : <http://www.iainukebumen.ac.id> Email : info@iainukebumen.ac.id

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Direktur Sekolah Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama
Kebumen

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul **“KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MI MA'ARIF SOKA KECAMATAN PONCOWARNO KABUPATEN KEBUMEN”**

Nama : Umdatus Sukriyah
NIM : 2348127
Jurusan/Program : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2025/2026

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap Tesis tersebut sebagai hasil penelitian/kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqasyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Kebumen, 15 Agustus 2025

Dosen Pembimbing

Dr. Eliyanto, M.Pd.

NIDN. 2108058801

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis yang berjudul "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MI MA'ARIF SOKA KECAMATAN PONCOWARNO KABUPATEN KEBUMEN" telah dipertahankan dihadapan siding dewan penguji tesis pada :

Hari : Rabu
Tanggal : 20 Agustus 2025
Pukul : 11.00 – 12.00

Oleh:

Nama : Umdatus Sukriyah
NIM : 2348127
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islara

Dewan Penguji Tesis:

Ketua Sidang Dr. Imam Subarkah, M.Pd (.....)

Sekretaris Sidang Dr. Nurhidayah. M.Pd. (.....)

Penguji I Dr. Siti Ngatikoh, MM (.....)

Penguji II Dr. Umi Arifah, S.Pd.I., MM (.....)

Kebumen, 20 Agustus 2025
Program Studi Pascasarjana
Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen,
Direktur,



Dr. Arifah Rinawati, M.Pd

NIDN. 2126058701

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Umdatus Sukriyah

NIM : 2348127

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Kebumen, 20 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Umdatus Sukriyah

NIM. 2348127

MOTTO

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."

(HR. al-Bukhari dan Muslim)¹

¹ HR. al-Bukhari dan Muslim

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk :

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Kedua Orang Tua yang sudah memberikan Doa dan restu untuk menyelesaikan Tesis dengan lancar

ABSTRAK

Umdatus Sukriyah. 2348127: Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen dan ntuk mengetahui tingkat disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Subjek penelitian ini adalah kepala madrasah dan guru

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan fokus pada strategi yang diterapkan oleh kepala Madrasah untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin di kalangan guru. Temuan utama menunjukkan bahwa kepala Madrasah secara aktif melibatkan guru dalam penyusunan aturan dan regulasi, sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap institusi. Selain itu, kepala Madrasah berperan sebagai teladan dengan menunjukkan ketepatan waktu dan profesionalisme, yang secara signifikan mempengaruhi kepatuhan guru terhadap disiplin. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan, komunikasi yang efektif, dan upaya kolaboratif di antara guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian menyarankan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat, yang ditandai dengan pendekatan transformasional dan partisipatif, sangat penting dalam menumbuhkan budaya disiplin dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan di Madrasah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Disiplin

ABSTRACT

Umdatus Sukriyah. 2348127: *The Leadership of Madrasah Principals in Improving Teacher Work Discipline at MI Ma'arif Soka, Poncowarno District, Kebumen Regency*

This study aims to identify the efforts made by the madrasah principal to improve teacher work discipline at MI Ma'arif Soka in Poncowarno Subdistrict, Kebumen Regency, and to determine the level of teacher work discipline at MI Ma'arif Soka in Poncowarno Subdistrict, Kebumen Regency. The subjects of this study are the madrasah principal and teachers.

This study employs a qualitative approach, focusing on the strategies implemented by the school principal to create a disciplined work environment among teachers. The main findings indicate that the school principal actively involves teachers in the formulation of rules and regulations, thereby fostering a sense of ownership and commitment to the institution. Additionally, the school principal serves as a role model by demonstrating punctuality and professionalism, which significantly influences teachers' compliance with discipline. This study highlights the importance of continuous professional development, effective communication, and collaborative efforts among teachers to improve their performance. The results of this study suggest that a strong leadership style, characterized by a transformational and participatory approach, is essential in fostering a culture of discipline and improving the overall quality of education in madrasahs.

Keywords: *Leadership, Head of Madrasah, Discipline*

KATA PENGANTAR

Samudra puji syukur serta sembah penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. atas segala kemurahan Rahmat-Nya. Shalawat serta salam senantiasa kita lantunkan kepada baginda Nabi Muhammad saw. Tidak lupa kepada para keluarga, sahabat dan seluruh umat muslim yang setia mengikuti jejak perjuangan beliau.

Alkhamdullillah, melalui proses yang panjang dan melelahkan serta menantang, penyusun tesis yang berjudul kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari, selesainya pembuatan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya partisipasi berupa bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Benny Kurniyawan, M.Pd.I selaku Rektot IAINU Kebumen
2. Dr. Atim Rinawati, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana IAINU Kebumen
3. Dr. Maryanto, M.Sc selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
4. Dr. Eliyanto, M.Pd selaku dosen pembimbing tesis yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya tesis ini.
5. Segenap karyawan pascasarjana IAINU Kebumen
6. Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAINU Kebumen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis.
8. Segenap guru MI Ma'arif Soka Poncowarno yang telah membantu menyelesaikan penelitian yang dilakukan oleh penulis.
9. Seluruh teman-teman yang telah membantu menyelesaikan penulis dalam Menyusun skripsi.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah ikut membantu juga dalam menyelesaikan skripsi.

Kepada seluruh pihak tersebut penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Allah Swt. berkenan melimpahkan segala keberkahan serta amal kebaikan yang melimpah.

Aaamiin.

Kebumen, 20 Agustus 2025

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'U' followed by several loops and a final vertical stroke.

Umdatus Sukriyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	7
2. Disiplin Guru	32
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	41
C. Kerangka Berpikir.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Informan Penelitian.....	49

D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
E. Keabsahan Data	54
F. Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
B. Hasil Penelitian dan Analisi Pembahasan.....	62
BAB V PENUTUP.....	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Berfikir	46
Gambar 2 : Pelaksanaan Supervisi oleh Tim Pegembang Kurikulum.....	93

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Lembar observasi kedisiplinan guru**
- 2. Pedoman wawancara**
- 3. Jadwal kegiatan belajar mengajar.**
- 4. Daftar Hadir Guru**
- 5. Tata Tertib Siswa Madrasah**
- 6. Foto kegiatan penelitian**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam konsep kepemimpinan tidak terlepas dari mempelajari perilaku, karakteristik dan gaya dari seseorang yang ditunjuk untuk bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin. kepemimpinan adalah seperangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikannya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah². Kepemimpinan dapat diartikan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, serta mengarahkan sesuatu yang dapat membantu tercapainya sebuah tujuan³. Seorang pemimpin diajarkan untuk melihat suatu keputusan tidak dalam konteks jangka pendek namun keputusan yang diambil memiliki dampak jangka panjang. Karena itu seorang pemimpin yang baik adalah yang memiliki visi dan misi yang jelas⁴. Salah satu kesalahan yang sering dilakukan para pemimpin baru adalah mereka berupaya memimpin semua orang dengan cara yang sama. Namun kenyataannya, semua orang tidak merespon jenis kepemimpinan yang sama. Seorang pemimpin harus berupaya untuk bersikap konsisten terhadap semua orang.

Pemimpin harus memperlakukan semua orang dengan kebaikan hati dan respek, namun tidak dapat menggunakan strategi dan metode yang sama terhadap semua orang. Sehingga untuk mewujudkan diri menjadi pemimpin yang hebat termasuk diwajibkan agar mau memahami perilaku pribadi dari setiap pegawai yang berada dibawahnya. Ada pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi namun ada juga pegawai yang cenderung pasif namun diarahkan

² Imam Machali, Ara Hidayati, *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia* (Yogyakarta: Prenada Media, 2015), Hlm 83-84.

³ Budi Suarso. *Teori Kepemimpinan*. Cetakan pertama (Yogyakarta: CV Madani Berkah Abadi. 2023). Hlm. 1

⁴ Irham Fahmi, *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*, Cet Ke 1, (Depok: Kharisma Putra Offset, 2018) Hlm. 147

dengan bimbingan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetenis yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal.

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan⁵. Kepemimpinan pendidikan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pemimpin pendidikan untuk mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan⁶. Sebagai seorang kepala madrasah dituntut untuk melaksanakan beberapa tugas seperti manajerial, mengembangkan kewirausahaan, melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan⁷. Keberhasilan pendidik ditentukan bagaimana kepala madrasah memimpin. Sebuah madrasah dipandang baik jika tingkat kedisiplinan peserta didik dan guru memiliki kedisiplinan yang baik pula. Dengan kedisiplinan yang baik maka manajemen madrasah akan tertata dan tujuan pendidikan akan mudah dicapai. Untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai maka seorang kepala madrasah juga perlu menjadi pengawas di lingkungan madrasah.

Jika kekuasaan adalah kemampuan untuk menyebabkan perubahan, maka pengaruh adalah derajat perubahan aktual yang terjadi pada sikap, nilai-nilai, keyakinan, atau perilaku seseorang yang menjadi sasaran pengaruh⁸.

⁵ P. Siagian Sondang, *Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1994), Hlm. 20

⁶ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi* (Purwokerto: STAIN Press, 2010), 39.

⁷ Hasan Basri dan Tatang S, *Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung, Pustaka Setia: 20 15) Hlm, 66

⁸ Richard L. Hunghe, Robert C. Ginnett, Gord J. Curphy, "*Leadership: Enhancing the lessen of Experiace*" *LEADERSHIP, Memperkaya Pelajaran dari pengalaman*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012) Hlm. 144

Kepala madrasah memiliki peran penting dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan yang telah dibentuk bersama dalam mewujudkan madrasah yang memiliki standar administrasi dan pembelajaran yang tertata melalui kinerja guru yang disiplin. Kualitas kepemimpinan yang dimiliki seorang akan semakin terlihat ada kemampuannya mengawasi berjalannya rencana sesuai dengan yang direncanakan, termasuk mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang diinginkan oleh para *stakeholders*⁹. Kedisiplinan guru diwujudkan melalui kegiatan yang berhubungan dengan tugasnya atau kegiatan belajar mengajar serta manajemen administrasi guru yang tertata. Guru adalah ujung tombak keberhasilan dalam proses belajar mengajar di madrasah. guru perlu mengelola kelas dengan baik, menggunakan cara-cara pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik peserta didik. Dengan tertatanya administrasi yang baik maka guru akan mudah mengarahkan peserta didik dalam pembelajaran, maka dari itu guru perlu menerapkan disiplin kerja yang baik untuk mencapai kinerja yang sistematis.

Disiplin merupakan sikap, perilaku, dan kebiasaan seseorang dalam menaati aturan, norma, serta tata tertib yang berlaku, baik di lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, maupun masyarakat. Disiplin tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan formal terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran pribadi untuk bertanggung jawab, mengendalikan diri, serta melaksanakan kewajiban secara konsisten demi tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian, disiplin lahir dari kesadaran internal individu sekaligus diperkuat oleh kontrol eksternal berupa aturan yang mengikat. Dalam dunia pendidikan, disiplin memiliki peranan penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses pembelajaran. Guru yang disiplin akan melaksanakan tugasnya secara tepat waktu, teratur, dan sesuai prosedur, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung efektif. Disiplin juga

⁹ *Ibid*

menjadi teladan nyata bagi peserta didik, sebab perilaku guru di dalam maupun di luar kelas akan ditiru oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kedisiplinan guru tidak hanya menyangkut masalah administratif, tetapi juga menjadi bagian dari profesionalisme, tanggung jawab moral, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kedisiplinan kerja guru mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan hadir di sekolah, kesiapan perangkat pembelajaran, ketaatan terhadap jam mengajar, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai program madrasah. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi akan menunjukkan sikap konsisten dalam setiap kegiatan, mulai dari persiapan hingga evaluasi pembelajaran, sehingga tercipta suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran, melemahkan motivasi belajar siswa, serta menurunkan citra lembaga pendidikan. Selain itu, kedisiplinan guru erat kaitannya dengan kepemimpinan kepala madrasah. Pemimpin pendidikan yang mampu memberikan teladan, menegakkan aturan, serta melakukan pengawasan secara efektif akan mendorong terbentuknya budaya disiplin di lingkungan sekolah. Dengan demikian, disiplin bukan hanya tanggung jawab individu guru, tetapi juga merupakan hasil dari sistem kepemimpinan dan manajemen yang dijalankan oleh kepala madrasah.

Untuk mencapai kedisiplinan yang optimal, dibutuhkan kesadaran diri atau kemauan sukarela untuk mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas serta tanggung jawab. Penerapan disiplin di lingkungan madrasah sangat penting dalam membentuk dan memperbaiki karakter, yang merupakan aspek utama dalam meningkatkan tanggung jawab guru dan siswa. Jika disiplin guru dan peserta didik terlaksana dengan baik, kinerja guru akan meningkat, hasil belajar peserta didik juga akan membaik, dan dengan dukungan faktor-faktor lain, akan tercipta kondisi madrasah yang kondusif, sehingga tujuan madrasah untuk menjadi bermutu dapat tercapai. Selain guru, kepala madrasah juga memegang peranan krusial. Selain sebagai administrator, kepala madrasah adalah pembuat kebijakan tertinggi dan dapat menindak tegas guru yang tidak

profesional dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan utama dan kode etik guru. Oleh karena itu, kualitas suatu madrasah sangat ditentukan oleh kinerja kepala madrasah.

MI Ma'arif Soka merupakan madrasah yang berada di bawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama dan berperan penting dalam memberikan pendidikan dasar berbasis Islam kepada masyarakat sekitar. Madrasah ini tidak hanya berfokus pada penguasaan ilmu pengetahuan umum, tetapi juga menekankan pada penguatan nilai-nilai keagamaan dan pembentukan akhlak mulia. Salah satu program unggulan yang dimiliki adalah tahfidz Juz 'Amma, yang bertujuan menanamkan kecintaan peserta didik terhadap Al-Qur'an sekaligus membentuk karakter religius sejak usia dini. Selain program unggulan tersebut, MI Ma'arif Soka juga memiliki berbagai capaian prestasi dalam kejuaraan akademik maupun nonakademik, baik di tingkat kecamatan maupun kabupaten. Prestasi tersebut mencerminkan kualitas pembinaan yang dilakukan oleh madrasah serta menjadi bukti nyata dari dedikasi guru dan siswa dalam mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan demikian, MI Ma'arif Soka tidak hanya menjadi lembaga pendidikan formal, tetapi juga pusat pengembangan potensi peserta didik dalam bidang keagamaan, akademik, dan keterampilan lainnya.

Pada observasi awal, peneliti menemukan perubahan kedisiplinan pada guru yang cukup signifikan pada saat pergantian kepemimpinan madrasah di tahun 2024 sampai sekarang. Sebelum pergantian pemimpin guru dan karyawan kurang disiplin dalam hal keberangkatan maupun administrasi, namun ketika pergantian pemimpin saat ini guru mulai sedikit menampakkan perubahan kedisiplinannya terutama dalam hal kehadiran tepat waktu dan tertib administrasi. Kedisiplinan kerja guru, yang mencakup aspek kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal, pelaksanaan tugas sesuai standar, dan tanggung jawab profesional, menjadi indikator penting kualitas pendidikan di tingkat madrasah ibtidaiyah. Oleh karena itu, disiplin memegang peranan krusial dalam meningkatkan kinerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan pengamatan awal di

MI Ma'arif Soka Poncowarno, ditemukan bahwa mayoritas guru dan karyawan berstatus honorer, namun menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Fakta ini menarik perhatian peneliti untuk melakukan kajian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pihak terkait :

1. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen pendidikan, terutama dalam kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis:

Bagi kepala madrasah: Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi diri dan dasar untuk merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

Bagi guru: Hasil penelitian diharapkan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kesadaran dan implementasi disiplin kerja.

Bagi institusi madrasah: Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas madrasah secara keseluruhan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Teori Kepemimpinan

Konsep pemimpin berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* dan kepemimpinan dari *leadership*. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi menjadi pimpinan. Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan kepemimpinan termasuk kelompok ilmu terapan dalam ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dalam kepemimpinan mencakup beberapa hal yaitu, kepemimpinan adalah proses, kepemimpinan melibatkan pengaruh, kepemimpinan terjadi di dalam kelompok dan kepemimpinan melibatkan tujuan yang sama¹⁰. Penetapan kepemimpinan sebagai proses berarti pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh pengikut. Artinya, kepemimpinan itu tidak bersifat linear dan bukan peristiwa satu arah, tetapi merupakan peristiwa yang interaktif. *Leadership is an important force in the context of management so the ability to lead effectively is the key to organizational success. Therefore, the essence of leadership is following the will of others to follow the leader's wishes*¹¹. (Kepemimpinan adalah kekuatan penting dalam

¹⁰ Surya Dharma. *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007) Hlm 45

¹¹ Muhammad Rifai Harahap. *The Leadership Of The Madrasah Principal In Improving Teacher Discipline At Man 3 Tapanuli Tengah*. STAI Bahriyatul Ulum KH, Zainul Arifin Pandan. P.Issn : 2809-2317. 162-168

konteks manajemen sehingga kemampuan untuk memimpin secara efektif adalah kunci kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, esensi dari kepemimpinan adalah mengikuti kehendak orang lain untuk mengikuti keinginan pemimpin).

Kepemimpinan melibatkan pengaruh merupakan kepemimpinan yang peduli dengan cara pemimpin memengaruhi pengikutnya. Pengaruh merupakan elemen penting kepemimpinan, tanpa pengaruh kepemimpinan memungkinkan untuk ketidakjelasan arah. Sedangkan kepemimpinan terjadi di dalam kelompok merupakan konteks dimana kepemimpinan terjadi. Kepemimpinan adalah tentang seorang individu yang memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama¹². Kepemimpinan melibatkan tujuan bersama yaitu pimpinan dan bawahan memiliki tujuan bersama dan menekan agar apa yang akan dituju tercapai sesuai target yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan merupakan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, ketrampilan, pengetahuan dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. Kemampuan dan ketrampilan yang merupakan kualitas bawaan pribadi, seperti kecerdasan, kepribadian, kepekaan, kecepatan merespon hal-hal yang positif, dan daya nalar dipandang dapat dijadikan modal sebagai pemimpin. Karena tidak semua orang yang memiliki kualitas seperti itu, maka hanya mereka yang memilikinya dipandang sebagai pemimpin potensial. Ketrampilan, kecerdasan dan kepribadian unggul ini mempersoalkan nilai orang-orang untuk memikul jabatan-jabatan kepemimpinan secara formal.

¹² Ambarita dan Siburian. *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. (Bandung: Alfabeta. 2013) Hlm 34

Pemimpin yang cerdas dan memiliki karakter kepribadian yang unggul memiliki manajemen diri (*self managemn*), pemahaman emosi (*emotional literacy*), keahlian berhubungan dengan orang (*people-skill*), ketrampilan teknis (*techno knowledge*), kecakapan intuisi (*intuitive abilities*) dan kecakapan belajar (*ability to learn*). Peranan pemimpin yang efektif, produktif dan berkarakter dalam bekerja sama yaitu seorang yang mengilhami kerja tim, memberikan dukungan timbal balik serta memudahkan orang lain untuk melihat peluang dan prestasi¹³. Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh, kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi dan kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai.

Kepemimpinan dalam pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun kelompok. Perilaku kepala madrasah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, dan memotivasi seluruh warga madrasah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat¹⁴. Untuk itu, setiap kepala madrasah harus memahami situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

¹³ Syaiful Sagala. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Cet Ke 1. (Jakarta: Prenadamedia Group) Hlm. 49.

¹⁴ Ibrahim Gunawan & Sufriadai. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah*. (Aceh: Sefa Bumi Persada Aceh Indonesia. 2017) Hlm 85

Sebagai seorang pemimpin pendidikan tingkat madrasah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan madrasah yang efektif, serta pembelajaran yang berkualitas yaitu mampu memberdayakan pendidik dan tenaga pendidik serta seluruh warga madrasah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas, lancar dan produktif, dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara tepat, mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkannya secara efektif dalam rangka mewujudkan visi dan misi madrasah serta tujuan pendidikan, mampu menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan Tingkat kedewasaan pendidik dan tenaga pendidik di madrasah, dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim yang ada di madrasah, serta dapat mewujudkan tujuan madrasah secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kepala madrasah dalam satuan pendidikan merupakan pemimpin yang memiliki dua jabatan serta peran penting dalam melaksanakan proses pendidikan yaitu sebagai pengelola pendidikan di madrasah serta sebagai pemimpin formal pendidikan di madrasah. Sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi madrasah dengan seluruh substansinya. Disamping itu kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal kearah profesionalisme yang diharapkan¹⁵.

¹⁵ Brantas. *Dasar-dasar Manajemen*. (Bandung: Alfabeta. 2009). Hlm 125

Sebagai pemimpin formal, kepala madrasah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kepala madrasah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim dan budaya madrasah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif. Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan setidaknya harus memiliki kompetensi dasar manajerial yaitu¹⁶:

1) Ketrampilan teknis

Ketrampilan yang berhubungan dengan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas-tugas tertentu. Dalam prakteknya, keterlibatan seorang pemimpin dalam setiap bentuk *technical skill* disesuaikan dengan tingkatan pemimpin itu sendiri.

2) Ketrampilan manusiawi

Ketrampilan yang menunjukkan kemampuan dalam seorang pemimpin di dalam bekerja melalui orang lain secara efektif dan untuk membina kerjasama.

3) Ketrampilan konseptual

Ketrampilan ini menunjukkan kemampuan dalam berfikir, seperti menganalisa suatu masalah, memutuskan dan memecahkan masalah tersebut dengan baik. Untuk dapat menerapkan ketrampilan ini seorang pemimpin dituntut untuk memiliki pemahaman yang utuh terhadap organisasinya. Tujuannya agar ia

¹⁶ Musdiani & Gunawan. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. (Aceh: Sefa Bumi Persada. 2020) Hlm 96-99

dapat bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh atas dasar tujuan dan kebutuhan kelompok sendiri.

Konsep kepemimpinan melibatkan proses interaktif pengaruh antara pemimpin dan pengikut dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional dan karakteristik pemimpin, termasuk kemampuan teknis, humanawi, dan konseptual. Dalam konteks pendidikan madrasah, kepala madrasah memegang peran ganda sebagai pengelola dan pemimpin formal yang bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberdayakan tenaga pendidik, serta menggerakkan seluruh warga madrasah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas. Pemahaman mendalam terhadap prinsip dan teori kepemimpinan, serta kemampuan menerapkannya dalam konteks madrasah, menjadi kunci keberhasilan kepala madrasah dalam mewujudkan pendidikan yang efektif dan produktif.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan ketrampilan dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada pada umumnya digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya yaitu, kepemimpinan personal, kepemimpinan non personal, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan kebapakan, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan bakat, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan

direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan delegative, kepemimpinan berorientasi prestasi, dan kepemimpinan partisipatif¹⁷.

Pemimpin efektif akan terus belajar bagaimana cara memengaruhi perilaku bawahannya secara efektif dalam lingkungan yang tidak menentu dilakukan dengan perkataan, perbuatan nyata, dan kemampuan mewujudkan visi yang hendak dituju bersama. Kepemimpinan partisipatif dapat diimplementasikan melalui sikap dan perilaku pemimpin melalui pemberdayaan pegawai dalam pengambilan keputusan. Saat akan mengambil keputusan, maka pemimpin partisipatif selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan masukan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan hal penting apa yang menjadi prioritas untuk dilakukan. Beberapa gaya kepemimpinan yaitu berdasarkan Orientasi Pemimpin, Kepemimpinan berorientasi tugas (*task-oriented leadership*) merupakan pemimpin yang berfokus pada penyelesaian tugas, penetapan tujuan, dan pengorganisasian pekerjaan dan kepemimpinan berorientasi Hubungan (*relationship-oriented leadership*) merupakan pemimpin fokus pada membangun hubungan baik dengan bawahan, memperhatikan kebutuhan mereka, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Yang kedua berdasarkan tingkat otoritas dan partisipasi yaitu kepemimpinan otoriter (*autocratic leadership*) merupakan pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa banyak melibatkan bawahan, kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) adalah pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat, dan mendorong partisipasi. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) merupakan mirip dengan demokratis, namun lebih menekankan pada pemberdayaan bawahan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan delegatif (*laissez-faire*

¹⁷ Mulyasa. *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011)
Hlm 23

leadership) yaitu pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa intervensi. Kemudian gaya kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) pemimpin memotivasi bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman. Fokus pada pertukaran (transaksi) antara pemimpin dan bawahan dan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) pemimpin menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi penuh mereka dan melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Melibatkan visi yang kuat, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*) pemimpin memiliki daya tarik dan pesona yang kuat sehingga mampu menginspirasi dan memengaruhi pengikutnya. Seringkali memiliki visi yang kuat dan keyakinan diri yang tinggi. Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) pemimpin memiliki visi yang jelas tentang masa depan dan mampu mengartikulasikannya kepada bawahan, memotivasi mereka untuk mencapainya. Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Pemimpin fokus pada melayani kebutuhan bawahan, memberdayakan mereka, dan membantu mereka tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan Situasional (*Situational Leadership*) efektivitas pemimpin bergantung pada kemampuannya menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan (kemampuan dan kemauan) bawahan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*) Pemimpin memberikan instruksi yang jelas dan spesifik kepada bawahan tentang apa yang diharapkan dan bagaimana tugas harus diselesaikan. Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*) Pemimpin bersikap ramah, menunjukkan perhatian pada kebutuhan bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*) Pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Melalui kepemimpinan partisipatif maka pemimpin dan pegawai akan saling bertukar ide dan gagasan dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Pimpinan akan memberikan waktu yang cukup bagi pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi satu dengan lainnya sehingga akan terjadi hubungan yang saling mempercayai dan menghormati antara pimpinan dan pegawai. Kepemimpinan partisipatif juga merangsang kreativitas pegawai untuk menemukan berbagai pendekatan baru dalam menyelesaikan persoalan yang muncul di dalamnya. Pegawai akan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, system nilai, kepercayaan, dan harapan. Pegawai didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang¹⁸. Dengan kata lain, pegawai diberikan kesempatan untuk mengekspresikan dan mengembangkan dirinya melalui berbagai tugas yang diembannya.

Dalam ranah pendidikan, Teori Partisipatif menggaris bawahi pentingnya keterlibatan aktif seluruh pihak terkait, terutama siswa, guru, orang tua, dan anggota masyarakat madrasah, dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan pendidikan. Dasar dari teori ini adalah keyakinan bahwa partisipasi yang sungguh-sungguh akan menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas, menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, serta memberikan kekuatan kepada individu dan komunitas madrasah. Teori Partisipatif menyediakan dasar pemikiran dan praktik untuk mengerti bagaimana kepemimpinan yang terbuka dan melibatkan semua pihak dapat mewujudkan suasana pendidikan yang lebih berdaya, efektif, dan tanggap terhadap kebutuhan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru, pendekatan ini mampu menumbuhkan

¹⁸ Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010). Hlm 57

rasa kepemilikan terhadap peraturan dan kebijakan madrasah, meningkatkan dorongan dan tanggung jawab, serta membentuk budaya yang saling menghargai dan mendukung. Melalui pelibatan guru dalam proses membuat keputusan, kepala madrasah berpotensi menghasilkan aturan disiplin yang lebih adil, sesuai dengan kebutuhan, dan diterima oleh seluruh guru¹⁹. Kepemimpinan partisipatif menunjukkan perilaku dan perhatian terhadap bawahan yang sifatnya lebih individual (*individual consideration*). Artinya, pemimpin akan memahami dan peka terhadap masalah dan kebutuhan dalam setiap pegawai²⁰. Hal ini tercermin dari persepsi pegawai yang merasa, bahwa pemimpinnya mampu memahami dirinya sebagai individu. Setiap pegawai akan merasa dekat dengan pemimpinnya dan merasa mendapatkan perhatian khusus. Perhatian individual dapat berupa aktivitas bimbingan dan mentoring yang merupakan pemberian proses umpan balik yang berkelanjutan dan pengkaitan misi organisasi dengan kebutuhan individual pegawai. Dengan demikian, maka pegawai akan merasakan pentingnya berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau menunjukkan kinerja yang tinggi karena hal itu terkait langsung dengan kebutuhannya sendiri, mereka akan merasa lebih respek terhadap pemimpinnya. Dalam hal ini, para pemimpin memperhatikan nilai-nilai yang dibawa oleh pegawai dan mencari masukan-masukan dalam pengambilan keputusan²¹. Pemahaman penting dari gaya kepemimpinannya partisipatif bahwa perbedaan antara pemimpin dan pegawai sudah tidak kentara. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif dapat dipahami sebagai koordinator dari sekelompok pegawai

¹⁹ Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 1988). Hlm 20

²⁰ Rivai dkk. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2017). Hlm 98-102

²¹ Ernie Tisnawati Sule. dan Donni Juni Priansa. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (membangun organisasi unggul di era perubahan)*, Cetakan pertama (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), Hlm 90

dengan pemahaman yang sama. Bass dan Avilio menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dikaitkan dengan konsensus, konsultasi, delegasi dan keterlibatan²². Gaya kepemimpinan ini mirip dengan gaya kepemimpinan demokratis Dimana pemimpin melibatkan partisipasi dari seluruh pegawai untuk terlibat. Namun juga ada perbedaan dari gaya kepemimpinan partisipatif dan demokratis. Jika kepemimpinan demokratis lebih mengedepankan pikiran dan masukan dari pegawai, sedangkan kepemimpinan partisipatif lebih memberdayakan pegawai untuk terlibat langsung dalam pekerjaan yang ada didalamnya. Ciri-ciri dari kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin dan yang dipimpin sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan dilakukan setelah adanya saran dan pendapat dari yang dipimpin.
- 2) Pemimpin memberikan keleluasaan kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan saling mempercayai.
- 4) Motivasi yang diberikan kepada yang dipimpin tidak hanya didasarkan atas berbagai pertimbangan ekonomis, tetapi juga didasarkan pada pentingnya peranan yang dipimpin dalam melaksanakan berbagai tugasnya.²³

Menurut Teori Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard, efektivitas kepemimpinan seorang individu, termasuk kepala madrasah, tidak ditentukan oleh satu tunggal. Sebaliknya, keberhasilan mereka

²² Ibid. Hlm 91

²³ Hidayat. *Kepemimpinan dan supervisi Pendidikan*. (Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju. 2019). Hlm

sangat dipengaruhi oleh kapasitas untuk menilai tingkat kematangan (yang mencakup kemauan dan kompetensi) guru dalam menyelesaikan pekerjaan atau meraih target tertentu, dan selanjutnya menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka dengan tingkat kematangan tersebut. Teori Kepemimpinan Situasional menawarkan sebuah struktur yang adaptif dan aplikatif untuk mengerti cara kepala madrasah dapat meningkatkan kedisiplinan guru secara efektif. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan variasi kemampuan dan kemauan setiap guru serta berbagai tuntutan kondisi yang ada. Teori ini menegaskan bahwa tidak ada satu cara tunggal yang akan sukses diterapkan pada semua guru atau dalam setiap persoalan disiplin. Oleh karena itu, teori ini menjadi dasar yang kokoh untuk menganalisis serta merancang taktik kepemimpinan yang sesuai dengan konteks spesifik dalam usaha memajukan disiplin kerja guru di lingkungan madrasah²⁴. *The leadership process of the head of the madrasah is related to the leadership style used. Of the various leadership styles of madrasah heads, situational leadership styles tend to be more flexible in madrasah operational conditions. The situational leadership style is similar to the behavioral approach, as it focuses more on leadership behavior in a situational context. The situational approach in the leadership of the head of the madrasah highlights the complexity of the relationship between the leader and the situation at hand*²⁵. (Proses kepemimpinan kepala madrasah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakan. Dari berbagai gaya kepemimpinan kepala madrasah, gaya kepemimpinan situasional cenderung lebih fleksibel dalam kondisi operasional madrasah. Gaya kepemimpinan situasional hampir serupa dengan pendekatan perilaku,

²⁴ Mulyasa. *Manajemen Kepemimpinan & Kepala Sekolah*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013) Cetakan ke 3. Hlm 119

²⁵ Moh. Rifa'I dan Siti Fatimatus Zahro. *Strategies And Challenges: Madrasah Principal Leadership In Enhancing Teacher Performance For Academic Excellence*. (Probolinggo: Universitas Nurul Jadid. 2023) Vol. 5 No. 1 (2023), p. 36-46

karena lebih fokus pada perilaku kepemimpinan dalam konteks situasional. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan kepala madrasah menyoroti kompleksitas hubungan antara pemimpin dengan situasi yang dihadapi). Dalam konteks madrasah, pendekatan ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh karakteristik pribadi pemimpin, tetapi juga oleh faktor-faktor situasional yang berubah-ubah. Kepemimpinan situasional berpendapat bahwa kepala madrasah harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kesiapan dan kematangan bawahannya. Artinya, strategi kepemimpinan yang efektif dalam suatu situasi mungkin tidak sama efektifnya dalam situasi lain. Pemimpin madrasah harus memiliki kemampuan membaca situasi dengan baik dan meresponnya dengan tepat. Dalam praktiknya, pendekatan situasional memberikan kesempatan bagi kepala madrasah untuk mengidentifikasi tingkat kesiapan guru, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka secara proporsional.

Gaya kepemimpinan merupakan manifestasi perilaku pemimpin yang dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuannya, membentuk pola tertentu dalam mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu. Di antara beragam gaya, kepemimpinan partisipatif menonjol dengan memberdayakan bawahan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, yang terbukti meningkatkan pertukaran ide, kepercayaan, kreativitas, dan rasa hormat. Dalam konteks pendidikan, teori partisipatif menekankan pentingnya keterlibatan aktif seluruh pihak untuk menghasilkan keputusan berkualitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab, serta berpotensi menciptakan aturan disiplin yang lebih adil dan diterima. Lebih lanjut, teori kepemimpinan situasional menyoroti bahwa efektivitas kepemimpinan, termasuk bagi kepala madrasah, sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menilai tingkat kematangan bawahan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya secara fleksibel dengan situasi yang dihadapi. Dengan demikian, kombinasi pemahaman akan berbagai gaya kepemimpinan, terutama partisipatif, dan kemampuan adaptasi situasional

menjadi kunci bagi kepala madrasah dalam memimpin secara efektif dan meningkatkan kinerja serta kedisiplinan guru. Ada berbagai dimensi dan pendekatan dalam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif seringkali merupakan kombinasi dari beberapa gaya dan disesuaikan dengan situasi, karakteristik bawahan, dan tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang baik biasanya fleksibel dan mampu mengadaptasi gayanya sesuai dengan kebutuhan yang ada.

c. Metode Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki sebuah cara atau biasa disebut dengan metode untuk mempengaruhi tindakan yang sukses, diantaranya adalah²⁶:

1) Memberikan perintah

Metode pertama yang dilakukan oleh seorang pemimpin adalah memberikan perintah kepada anggotanya. Perintah tersebut timbul dari situasi formal ataupun informal. Oleh karena itu, perintah adalah fakta fungsional yang berbentuk intruksi dalam standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu.

2) Memberikan kritik saran dan pujian

Metode yang kedua yaitu memberikan kritik dan saran kepada anggotanya sebagai evaluasi terhadap kinerjanya agar lebih terarah. Kritik dan saran harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif, juga disertai emosi-emosi yang negatif. Kritik dan saran itu sebaiknya dilakukan secara rahasia, tidak terbuka dihadapan banyak orang. Kritik dan saran diberikan dengan maksud agar

²⁶ Qomar & Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga. 2007) Hlm 43-45

anggota yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya, dan bersedia untuk mengevaluasi, introspeksi dan memperbaiki kesalahannya. Kritik dan saran juga diberikan dengan nada suara yang menyenangkan, halus dan tidak menyakiti agar tidak menimbulkan rasa dendam. Sebaliknya,

- 3) Memupuk tingkah laku pribadi yang benar
- 4) Peka terhadap berbagai saran
- 5) Memperkuat rasa kesatuan
- 6) Mengembangkan rasa tanggung jawab di kalangan Masyarakat
- 7) Keputusan yang bernilai dan tepat waktu²⁷

Seorang pemimpin yang efektif menggunakan beragam metode untuk memengaruhi tindakan bawahan menuju kesuksesan. Metode-metode tersebut meliputi pemberian perintah yang jelas dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab, penyampaian kritik dan saran yang membangun secara objektif dan empatik, mencontohkan perilaku positif, menerima masukan dengan terbuka, memperkuat rasa persatuan dalam tim, mengembangkan tanggung jawab individu, serta mengambil keputusan yang bernilai dan tepat waktu. Kombinasi metode-metode ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan, mengevaluasi, dan memotivasi anggota tim secara holistik, sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan bersama.

²⁷ Usman Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara.2006). hlm 35

d. Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Perilaku kepemimpinan berhubungan dengan perilaku khusus atau pribadi pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Pendekatan perilaku mengaitkan kepemimpinan dengan apa yang dilakukan oleh para pemimpin. Tentang bagaimana cara pemimpin menguasai tugas dan kewenangannya, serta menjalankan berbagai tugas yang ada dalam tanggung jawabnya. Menjadi seorang pemimpin harus mengetahui Tingkat kematangan anggotanya agar mampu memimpin secara efektif. Banyak pemimpin yang gagal karena tidak mengetahui dengan baik karakter dan kebutuhan anggotanya dalam melaksanakan pekerjaan.

Peran kepala madrasah merupakan kekuatan utama dalam menggerakkan dinamika kehidupan di madrasah. kepala madrasah memiliki peran krusial dalam menentukan kesuksesan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga tersebut. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala madrasah yang memiliki kemampuan untuk memahami dan menjalankan tugas serta perannya dengan baik. Seiring dengan perkembangan zaman, peran kepala madrasah mengalami perkembangan, mencakup sejumlah aspek yang melibatkan kepemimpinan kepala madrasah yaitu²⁸:

a) Pendidik

Dalam menjalankan peran sebagai pendidik, kepala madrasah perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme staf pendidikan di madrasah. Hal ini mencakup menciptakan lingkungan madrasah yang mendukung, memberikan nasihat kepada anggota madrasah, memberikan dukungan kepada seluruh staf pendidikan, dan

²⁸ Marno & Triyo Supriyatno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Bandung: Refika Aditama.2008). Hlm 67-75

menerapkan metode pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, serta mengimplementasikan program akselerasi bagi peserta didik yang memiliki potensi di atas rata-rata.

b) Seorang Manajer

Bertanggung jawab atas proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian seluruh anggota organisasi serta optimalisasi seluruh sumber daya organisasi. Tujuan utama dari peran ini adalah mencapai target yang telah ditetapkan.

c) Sebagai administrator

Kepala madrasah terlibat erat dalam berbagai kegiatan manajemen administrasi, termasuk pencatatan, penyusunan, dan pendokumentasian program program madrasah. Secara khusus, kepala madrasah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, administrasi sarana dan prasarana, kearsipan, serta administrasi keuangan. Pengelolaan ini harus dilakukan dengan efektif dan efisien guna mendukung produktivitas keseluruhan madrasah.

The Head of Madrasah as an administrator is closely related to various administrative management functions in the form of recording, editing and documenting all school programs. Teacher empowerment cannot be separated from the cost factor, especially in financial management. The amount of budget that schools can allocate for teacher development clearly affects the level of teacher qualifications. Therefore, principals must be able to allocate sufficient budget for teacher

*capacity building*²⁹. Kepala Madrasah sebagai administrator kaitannya dengan berbagai fungsi pengelolaan administrasi berupa pencatatan, penyuntingan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Pemberdayaan guru tidak lepas dari faktor biaya, terutama dalam pengelolaan keuangan. Besaran anggaran yang dapat dialokasikan sekolah untuk pengembangan guru jelas mempengaruhi tingkat kualifikasi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat mengalokasikan anggaran yang cukup untuk peningkatan kapasitas guru.

d) *Leader*

Kepala Madrasah, dalam perannya sebagai pemimpin, dapat dievaluasi melalui aspek-aspek seperti kepribadian, pemahaman tentang tenaga kependidikan, visi dan misi Madrasah, keterampilan pengambilan keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Karakter kepribadian kepala madrasah sebagai pemimpin dapat dikenali melalui sifatsifat seperti kejujuran, kepercayaan diri, tanggung jawab, keberanian menghadapi risiko dan mengambil keputusan, jiwa kepemimpinan, stabilitas emosi, dan menjadi contoh bagi yang lain. Pengetahuan kepala Madrasah tentang tenaga kependidikan tercermin dalam kemampuannya memahami situasi para staf pendidik (guru dan non-guru), memahami situasi dan karakteristik siswa, menyusun program pengembangan sumber daya manusia pendidikan, dan menerima masukan, saran, serta kritik dari berbagai pihak untuk

²⁹ Alfin Ilman Huda. *Analysis of Madrasah Principal Leadership in Improving Teacher Performance of Madrasah*. (Surabaya: Universitas Sunan Giri. 2023). 1320-1321
Aliyah Darul Ulum Waru

meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah mencerminkan kemampuannya dalam merancang dan melaksanakan program-program untuk mewujudkan visi dan misi tersebut dalam tindakan. Kemampuan dalam pengambilan keputusan tercermin dari partisipasinya dalam mengambil keputusan bersama dengan tenaga kependidikan di madrasah dan mengambil keputusan untuk kepentingan internal dan eksternal madrasah. Kemampuan berkomunikasi dapat dilihat dari keterampilannya berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di madrasah, mengekspresikan ide-ide secara tertulis, berinteraksi secara lisan dengan siswa, serta berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat di sekitar lingkungan madrasah.

e) Supervisor

Supervisi adalah kegiatan yang menentukan kondisi atau syarat-syarat esensial yang dapat menjamin pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, peran kepala madrasah sebagai supervisor menuntut kemampuan untuk menyelidiki, menemukan, dan menetapkan syarat-syarat yang diperlukan untuk kemajuan madrasah, sehingga tujuan pendidikan di institusi tersebut dapat tercapai secara optimal.

f) Inovator

Kepala madrasah perlu mengadopsi strategi yang tepat untuk membangun hubungan yang harmonis dengan lingkungan, menggali ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh staf pendidikan di madrasah, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Peran kepala madrasah sebagai inovator akan tercermin dalam pendekatan konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin,

serta adaptabilitas dan fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya. Sebagai inovator, kepala madrasah diharapkan mampu mengidentifikasi, menemukan, dan mengimplementasikan berbagai pembaharuan di madrasah.

g) Motivator

Kepala sekolah perlu memiliki strategi yang tepat untuk memberikan dorongan kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi ini dapat ditanamkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja yang kondusif, penerapan disiplin, penyediaan dorongan, pemberian penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.

Perilaku kepemimpinan merujuk pada tindakan spesifik seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan perannya, yang dapat dikategorikan berdasarkan fungsinya (berorientasi tugas dan pemeliharaan kelompok) serta gaya hubungannya dengan anggota (berorientasi tugas dan berorientasi pegawai). Efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh pemahaman pemimpin terhadap tingkat kematangan anggotanya. Kepala madrasah dituntut untuk menjadi pendidik yang mengembangkan profesionalisme staf, manajer yang efektif dalam pengelolaan sumber daya, administrator yang tertib, pemimpin (*leader*) yang visioner dan komunikatif, supervisor yang mampu menjamin kualitas, inovator yang adaptif dan kreatif, serta motivator yang mampu mendorong kinerja seluruh warga madrasah. Dengan menjalankan peran-peran ini secara komprehensif, kepala madrasah menjadi kunci utama dalam mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

e. **Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Madrasah**

1) Tugas Kepala Madrasah

Tugas seorang pemimpin adalah membawa organisasi untuk bekerjasama sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dan

membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diharapkan. Selain itu, tugas pemimpin madrasah adalah mengawasi, membenarkan, meluruskan, memandu, menterjemahkan, menetralsir, mengorganisasikan, dan mentransformasikan kebutuhan dan harapan madrasah. kepala madrasah memiliki kekuasaan tertentu yang dilimpahkan kepadanya. Kekuasaan tersebut merupakan alat dalam menjalankan tugas kepemimpinannya³⁰. Oleh karena itu, agar tugas kepemimpinannya dapat berjalan dengan baik maka harus menggunakan strategi kepemimpinan. Beberapa tugas utama kepala madrasah yang pertama, sebagai manajerial yang berkaitan dengan madrasah adalah merancang perencanaan madrasah dengan membuat visi misi madrasah, mengatur program pembelajaran dengan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek, merancang kegiatan kesiswaan, pengadaan sarana prasarana pembelajaran di madrasah, membina serta mengatur seluruh warga madrasah, mengatur pengelolaan keuangan, membuat rencana program kepala madrasah serta melakukan evaluasi dan menciptakan iklim kerja yang harmonis dengan guru, karyawan, komite, wali peserta didik maupun peserta didik yang berada di dalam lingkungan madrasah.

Tugas kepala madrasah yang kedua sebagai supervisor atau sebagai pengawas, sebagai seorang supervisor harus mampu menunjukkan perilaku seorang yang profesional. Pelaksanaan supervisi tenaga kependidikan harus berdasarkan kaidah-kaidah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Karena itu, diperlukan kelebihan untuk dapat melihat permasalahan untuk meningkatkan mutu pendidikan menggunakan kepekaan agar mampu memberikan

³⁰ Makmur dan Suparman. *Manajemen Pendidikan berbasis Madrasah*. (Bandung : PT. Aksara Timur. 2015) hlm 98-90

jalan alternatif dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Dalam melaksanakan tugas supervisi kepala madrasah dapat mencakup beberapa hal yaitu, merancang program supervisi, melaksanakan program supervisi, menilai serta menindaklanjuti program supervisi. Tugas yang ketiga yaitu bidang kewirausahaan madrasah, sebagai seorang kepala madrasah wajib memiliki jiwa kewirausahaan. Poin kompetensi kewirausahaan diharapkan mampu menciptakan inovasi serta kreativitas madrasah dalam mengelola madrasah. Dalam kompetensi pengembangan kewirausahaan terdapat nilai-nilai karakter yang diutamakan seperti nilai treligius, kemandirian, kerja keras, inovatif, kreatif, kejujuran serta memiliki integritas yang tinggi.

Strategi yang dipilih bergantung kepada seberapa tinggi pengetahuan dan ketrampilan pimpinan dalam membuat dan mengembangkan serta memilih strategi yang cocok. Kekuasaan (*personal power*) tidak banyak berarti untuk menjalankan efektifitas dalam mempengaruhi orang lain. *Personal Power* harus diramu dengan *personal behavior* dan ketrampilan untuk mempengaruhi guru dan karyawan. Sebab kekuasaan personal kepala madrasah sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki sebagai seorang pemimpin³¹. *As Madrasah heads who serve as operational staff must have professional competence as madrasa leaders. Referring to the school principals must have managerial and leadership skills so that schools become educational institutions that are effective and efficient in carrying out the learning process. Alternatively, schools as learning centres must be of high quality. In improving the quality of schools, the principal's*

³¹ Euis Karwati & Donni Juni Prians. *Kinerja dan Profesionalisme Kepla Sekolah*. (Bandung: Alfabeta. 2013) Hlm 69

*leadership is the most critical component in making decisions related to various school activities*³². (Sebagai kepala madrasah yang bertugas sebagai staf operasional harus memiliki kompetensi profesional sebagai pemimpin madrasah. Mengacu pada kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial dan kepemimpinan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan proses pembelajaran. Atau, sekolah sebagai pusat pembelajaran harus berkualitas tinggi. Dalam meningkatkan kualitas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan komponen yang paling penting dalam mengambil keputusan terkait berbagai kegiatan sekolah)

Sebagai pemimpin, kepala madrasah memegang peranan strategis dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Tugas-tugas yang diemban oleh kepala madrasah meliputi³³ :

- a) Perencanaan: Kepala madrasah bertanggung jawab untuk merancang perencanaan terkait dengan program pengajaran, kesiswaan, pembinaan guru, pengembangan kurikulum, dan pelaksanaan aktivitas siswa, baik yang bersifat intra maupun ekstrakurikuler. Kesulitan atau bahkan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan dapat terjadi tanpa adanya perencanaan yang matang. Oleh karena itu, kepala madrasah diharapkan membuat rencana tahunan sebagai panduan pelaksanaan.
- b) Pengembangan dan pemberdayaan kepegawaian: Kepala madrasah terlibat dalam pengelolaan kepegawaian,

³² Asmaul Hasanah. *Madrasah Head Leadership In Upgrading Teacher Work Ethos*. (Probolinggo: Universitas Nurul Jadid. 2023). Vol. 01 No. 01. 460-268 <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/icesh>

³³ Muhammad Saroni. *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang kompeten*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz. 2006) Hlm 78-82

termasuk proses penerimaan dan penempatan guru serta pegawai madrasah, pembagian tugas pekerjaan, upaya peningkatan kesejahteraan guru dan pegawai madrasah, serta mengurus mutasi atau promosi guru dan pegawai madrasah.

- c) Pengelolaan administrasi keuangan madrasah: Kepala madrasah memiliki peran dalam manajemen keuangan madrasah, yang menjadi sumber daya langsung untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pendidikan. Ini mengharuskan madrasah memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta bertanggung jawab secara transparan terhadap pengelolaan dana, baik yang berasal dari pemerintah, POMG atau sumber lainnya. Aspek keuangan mencakup pengadaan dan pengelolaan dana untuk berbagai kegiatan yang telah direncanakan.
- d) Pengembangan sarana dan prasarana madrasah
Pengembangan sarana dan prasarana madrasah disini meliputi perbaikan atau rehabilitas gedung madrasah, penambahan ruang kelas, perbaikan atau pembuatan pagar pekarangan madrasah, perbaikan atau pembuatan lapangan olahraga, perbaikan atau pengadaan bangku peserta didik dan sebagainya

2) Fungsi Kepala Madrasah

Fungsi kepemimpinan dalam pendidikan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu dimensi yang berkenaan dengan

Tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas dan dimensi yang berkenaan dengan Tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya³⁴.

Tugas utama kepala madrasah adalah mengarahkan organisasi madrasah agar bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari pengawasan, pembimbingan, pengorganisasian, hingga transformasi kebutuhan madrasah. Untuk menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, kepala madrasah perlu menguasai strategi kepemimpinan yang efektif. Sedangkan fungsi kepemimpinan kepala madrasah dalam pendidikan bersifat sosial dan kontekstual, melibatkan kemampuan mengarahkan tindakan serta memberikan dukungan dan melibatkan seluruh warga madrasah dalam melaksanakan tugas pokoknya. Dengan menjalankan tugas dan fungsi ini secara komprehensif, kepala madrasah memainkan peran sentral dalam mewujudkan madrasah yang efektif dan berkualitas.

³⁴ Mulyasa. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Baru*. (Malang: UIN-MALIKI PRESS. 2010)

2. Disiplin Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan usaha sungguh-sungguh untuk berperilaku secara tepat. Disiplin juga mencakup sikap mental untuk melakukan tindakan yang seharusnya dilakukan pada waktu yang tepat, serta menghargai waktu dengan sepenuh hati. Disiplin merupakan Ketaatan atau penurutan terhadap peraturan, tata tertib, atau bidang yang memiliki sistem dan objek tertentu, dilakukan dengan kesadaran diri untuk mencapai tujuan dari peraturan tersebut. Dalam konteks interaksi proses belajar mengajar, kedisiplinan menjadi hal yang sangat penting, baik dari segi guru maupun peserta didik. Guru, yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab membimbing dan membina anak didik, harus memainkan peranannya dengan baik, baik secara individual maupun dalam seting kelas, di dalam atau di luar sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Petter Salim dalam “Kamus Indonesia Kontemporer,” seorang guru adalah individu yang tugasnya melibatkan pendidikan, pengajaran, dan kasih sayang, sehingga seorang guru diharapkan memiliki sifat-sifat yang mendidik untuk mencapai tujuan tersebut. *Teacher performance is a teacher's achievement as measured by predetermined and mutually agreed standards or other possibilities in a learning plan that has been standardized through a syllabus based on patent provisions. Performance is the result of real work in quality and quantity that has been achieved by teachers in carrying out their duties in accordance with their responsibilities which include preparing learning programs, implementing and evaluating learning Teacher performance indicators consist of planning learning activity programs, implementing*

*learning activities and evaluating learning*³⁵. (Kinerja guru adalah prestasi guru yang diukur dengan standar yang disepakati bersama atau kemungkinan lain dalam rencana pembelajaran yang telah distandarisasi melalui silabus berdasarkan ketentuan paten. Kinerja merupakan hasil kerja nyata dalam kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang meliputi mempersiapkan program pembelajaran, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Indikator kinerja guru terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran)

Guru adalah ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina serta mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar, kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anak didik. Sejalan dengan program pemerintah dan kompetensi yang diharapkan dari guru untuk memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mendukung program pemerintah seiring dengan perkembangan teknologi. Untuk menyiapkan para guru menghadapi perkembangan zaman yang terus berkembang, setidaknya ada 4 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu guru harus mampu melakukan penilaian secara komprehensif, guru harus memiliki

³⁵ Mirzon Daheri, Fitri Meliani, Freddrik Tiagita Putra. *The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance*. (Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam). Vol 8 Issue (3) 2023. pp: 412-423 <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>

kompetensi abad 21, guru harus mampu menyajikan modul sesuai *passion* siswa, guru harus mampu melakukan *autentic learning* yang inovatif³⁶.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job performance* atau *actual performance* atau *level of performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari pemimpin atau lembaganya. Kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik secara tim dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar serta persyaratan yang disepakati bersama. Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik³⁷.

Menurut Keke T. Aritonang dalam bukunya berjudul “Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru,” guru dianggap disiplin jika menunjukkan ciri-ciri berikut ini³⁸ :

- 1) Kedisiplinan terhadap tugas kedinasan, mencakup ketaatan terhadap peraturan kerja di sekolah, persiapan kelengkapan mengajar, dan pelaksanaan tugas-tugas pokok.

³⁶ Suharjo. *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar*. (Dirjen DIKTI.2006)

³⁷ Surya Dharma. *Manajemen Kinerja*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005) 36-37

³⁸ D. Anggraini. *Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru melalui Pembinaan Individu*. (Manajer Pendidikan.2016)

- 2) Kedisiplinan terhadap waktu, melibatkan kepatuhan pada jadwal tugas, efisien dalam memanfaatkan waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 3) Kedisiplinan terhadap suasana kerja, mencakup pemanfaatan lingkungan sekolah, menjalin hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- 4) Kedisiplinan dalam pelayanan kepada masyarakat, termasuk melayani peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.
- 5) Kedisiplinan terhadap sikap dan tingkah laku, yang melibatkan perhatian terhadap sikap, tingkah laku, dan harga diri.

Suatu lembaga atau sekolah yang ingin mencapai tujuan pendidikan yang sukses harus memiliki aturan yang dapat dijadikan pedoman dan dasar. Disiplin bukan hanya membuat guru mematuhi peraturan dan melaksanakan tugasnya sebagai pendidik tanpa paksaan, melainkan juga memberikan kemampuan kepada guru untuk mengatur diri sendiri dengan penuh tanggung jawab. Sikap berdisiplin juga mampu melatih seseorang untuk memiliki kecakapan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik, serta membentuk proses menuju pembentukan yang memiliki nilai-nilai luhur. Kedisiplinan dalam konteks guru madrasah memiliki peran yang sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan Islam. Disiplin di sini mencakup sejumlah aspek yang menjadi landasan bagi kesejahteraan dan keberhasilan guru, peserta didik, serta seluruh lingkungan madrasah³⁹.

Pertama-tama, kedisiplinan guru madrasah tercermin dalam ketaatan terhadap tugas kedinasan, seperti mematuhi peraturan kerja madrasah, menyiapkan materi ajar dengan teliti, dan melaksanakan tugas-tugas pokok

³⁹ E Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.2005) Hlm 87-90

sebagai pendidik Islam. Disiplin terhadap tugas kedinasan ini menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan memberikan contoh positif kepada peserta didik mengenai pentingnya melaksanakan kewajiban dengan baik. Selanjutnya, aspek kedisiplinan terhadap waktu memainkan peran penting dalam efektivitas pengajaran guru madrasah. Guru yang disiplin terhadap waktu dapat menepati jadwal mengajar, memanfaatkan waktu dengan efisien, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu. Kedisiplinan waktu ini tidak hanya mencerminkan profesionalisme guru, tetapi juga memberikan dampak positif pada proses belajar-mengajar, menciptakan rutinitas yang teratur dan membantu peserta didik menghargai pentingnya waktu. Selain itu, kedisiplinan dalam suasana kerja melibatkan kemampuan guru madrasah untuk memanfaatkan lingkungan sekolah Islam dengan baik, menjalin hubungan yang harmonis, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, guru dapat memberikan teladan positif kepada peserta didik dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Dalam pelayanan kepada masyarakat, kedisiplinan guru madrasah tercermin dalam sikap melayani peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar dengan baik. Guru madrasah yang memiliki disiplin dalam pelayanan masyarakat dapat memberikan kontribusi positif pada pembentukan karakter peserta didik dan menjadikan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Terakhir, kedisiplinan terhadap sikap dan tingkah laku mencakup perhatian terhadap perilaku, sikap, dan harga diri. Guru madrasah yang berdisiplin dalam aspek ini akan mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik, membimbing mereka menuju perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam, serta membentuk karakter yang luhur sesuai dengan nilai-nilai agama. Secara keseluruhan, kedisiplinan guru madrasah bukan hanya sekadar mematuhi aturan, melainkan juga menciptakan landasan yang kokoh untuk

mencapai tujuan pendidikan Islam, membentuk generasi yang berakhlak mulia, dan memberikan kontribusi positif pada masyarakat⁴⁰.

Disiplin, sebagai usaha sungguh-sungguh untuk berperilaku tepat dan menghargai waktu, merupakan fondasi penting dalam interaksi belajar mengajar bagi guru dan peserta didik. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan zaman dan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja guru mencerminkan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mewujudkan harapan berbagai pihak. Guru yang disiplin menunjukkan ketaatan terhadap tugas kedinasan, waktu, suasana kerja, pelayanan kepada masyarakat, serta sikap dan tingkah laku. Kedisiplinan guru madrasah sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan Islam, menciptakan lingkungan belajar yang teratur, memberikan contoh positif, memanfaatkan waktu secara efisien, membangun suasana kerja yang kondusif, melayani masyarakat dengan baik, serta membentuk karakter peserta didik sesuai dengan nilai-nilai agama. Dengan demikian, kedisiplinan bukan hanya kepatuhan pada aturan, tetapi juga landasan kokoh untuk keberhasilan guru, peserta didik, dan seluruh lingkungan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan Islam dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat.

⁴⁰ Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2009) Hlm 68-70

b. Faktor Kinerja Guru

Pengaruh dalam kepuasan kerja guru yang meliputi mengajar serta mendidik. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional serta sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap dan perasaan seorang guru terhadap pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar di madrasah. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat mencerminkan perasaan seorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik dari para guru adalah ketika seorang kepala madrasah memiliki komunikasi yang baik serta motivasi bagi para guru dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Komunikasi adalah hal yang harus ada dalam kerja tim termasuk dalam mencapai visi, misi dan tujuan tercapainya kinerja yang berhasil. Ketika komunikasi didalam kerja tim baik maka akan tercapai sebuah tujuan dalam kerja. Namun, sebaliknya jika komunikasi buruk maka akan berdampak buruk juga terhadap hasil yang dicapainya. Maka dari itu seorang guru harus memiliki bahasa komunikasi yang baik dengan atasan ataupun teman guru sejawatna.

Selain komunikasi yang menentukan keberhasilan selanjutnya adalah motivasi kerja yang tinggi bagi para guru. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri atau *internal tention* hal yang menyebabkan, menyalurkan serta latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja guru, agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran serta keterampilan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Dalam motivasi terdapat suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif atau negative. Motivasi kerja guru juga merupakan faktor yang sangat penting

dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di madrasah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Ada juga guru yang kurang motivasi dari informasi guru lain sering mendapat motivasi kerja misalnya berupa insentif, harapan sebuah keberhasilan kerja dan lain-lain, tentunya hal ini secara langsung juga mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menyebabkan guru melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang memberikan kepuasan. Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang dalam empat pendekatan yaitu, *traditional approach* lebih ditekankan pada pengawasan dan pengarahan, *human relation approach* kontak sosial dapat menciptakan dan mempertahankan motivasi, *human resources approach* motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti, serta *contemporer approach* terdapat tiga tipe motivasi yaitu teori isi yang menekankan pada pengaruh kebutuhan manusia, teori proses berpusat pada seorang yang mencari penghargaan dan teori penguatan yaitu seorang yang mempelajari perilaku kerja yang diinginkan⁴¹.

⁴¹ Khairin. *Kinerja Guru Dalam Prespektif Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. (Bengkulu: CV Zigie Utama. 2020) hlm 62-65

Selain faktor diatas, keberhasilan kerja guru juga dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Maka dari itu setiap guru dianjurkan untuk mengikuti program-program pelatihan guru. pemberian kesempatan yang luas kepada guru untuk mengimplementasikan segenap kemampuan mengajarnya, telah ditempuh oleh pemerintah melalui berbagai pelatihan-pelatihan dalam wadah pembinaan professional seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG). Selain itu faktor yang mendorong kepuasan kerja guru adalah ciri-ciri intrinsic pekerjaan. Ciri-ciri intrinsic pekerjaan dapat menimbulkan tiga keadaan psikologis kritis yaitu pengalaman akan arti penting dari pekerjaan, pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja dan pengetahuan akan hasil sebenarnya dari kegiatan kerja guru. Kondisi ini akan menghasilkan empat macam hasil pribadi dan kerja (*personal and work outcomes*) yaitu motivasi kerja tinggi, kinerja berkualitas dan tinggi, kepuasan kerja tinggi dan tingkat keberhasilan pendidik tinggi⁴².

Kepuasan kerja guru, yang merupakan sikap emosional terhadap pekerjaannya, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di madrasah. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja guru dan kinerja mereka meliputi komunikasi yang baik antara kepala madrasah dan guru, serta motivasi kerja yang tinggi. Komunikasi yang efektif dalam tim kerja guru dan dengan atasan menjadi krusial dalam mencapai tujuan pendidikan. Motivasi, baik dari dalam diri maupun dari faktor eksternal seperti insentif dan harapan keberhasilan, mendorong guru untuk bekerja keras dan meningkatkan kemampuannya. Selain itu, kemampuan dan pengetahuan guru, yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan forum

⁴² Suhandani, D., & Kartawinata, J. Identifikasi kompetensi guru sebagai cerminan profesionalisme tenaga pendidik di kabupaten sumedang (kajian pada kompetensi pedagogik). Mimbar Sekolah Dasar. 2019. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v1i2.874> vol 02 no 06 hlm 345-348

seperti MGMP atau KKG, juga berkontribusi pada keberhasilan kerja. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang memberikan makna, tanggung jawab, dan pengetahuan tentang hasil kerja juga menjadi pendorong kepuasan kerja, yang pada akhirnya menghasilkan motivasi tinggi, kinerja berkualitas, kepuasan kerja yang tinggi, dan tingkat keberhasilan pendidik yang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, kemampuan, dan ciri intrinsik pekerjaan merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia di madrasah dan berdampak langsung pada kualitas pendidikan.

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Sebagai bahan perbandingan serta referensi, disajikan beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan antara lain:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan Madrasah dengan penulis Ijudin (2022) pada jurnal Khazanah Akademia program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Garut⁴³. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris bagaimana gaya kepemimpinan kepala madrasah memengaruhi kinerja guru, dan bagaimana kinerja guru tersebut berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Dari hasil penelitian ini Gaya kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagai aspek kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional kemungkinan menjadi prediktor kinerja guru yang lebih kuat. Kepala madrasah yang mampu memberikan visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada guru cenderung memiliki guru

⁴³ Ijudin, Ummu Salamah, Lutfi Fauzi Romdoni. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan Madrasah*. Khazanah Akademia. Vol. 06 No 01. 2022. 23-27

dengan kinerja yang lebih tinggi. Persamaan dengan tesis ini adalah sama sama membahas tentang kinerja guru. Perbedaan dengan tesis ini adalah pada fokus penelitian di jenjang Madrasah Aliyah yang tentu dalam pengembangan kinerja guru lebih luas dibandingkan dengan jenjang Madrasah Ibtidaiyah

2. Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku Dalam Penguatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lombok Timur dengan penulis Shulhi (2020) pada jurnal pasca IAIN Mataram⁴⁴. Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis dan mendeskripsikan perilaku spesifik kepala madrasah yang berbasis visi dalam upaya memperkuat kinerja guru di MIN Lombok Timur. Penelitian ini akan mengamati tindakan-tindakan konkret kepala madrasah yang diyakini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Dari hasil penelitian ini dijelaskan bahwa kepala madrasah secara rutin mengadakan rapat bulanan dengan guru, staf tata usaha, dan pegawai. Forum ini digunakan untuk menyampaikan informasi, berdiskusi mengenai program sekolah, mengevaluasi kinerja, dan memecahkan masalah bersama. Tindakan ini menunjukkan perilaku komunikasi yang terbuka dan partisipatif dari kepala madrasah, Kepala madrasah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru. Bentuk pengawasan ini tidak dijelaskan secara detail dalam ringkasan yang tersedia, namun mengindikasikan adanya perilaku pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas guru, Kepala madrasah menjaga kelancaran koordinasi aktif antar elemen internal madrasah. Hal ini menunjukkan perilaku kolaboratif dan integratif dalam kepemimpinannya, memastikan semua pihak bekerja secara sinergis serta Kepala madrasah membangun hubungan kerjasama yang baik dengan semua pihak di

⁴⁴ Shulhi. *Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku Dalam Penguatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lombok Timur*. Schemata Jurnal. Vol. 9 No 2. 2020. Hlm 189-200

madrasah. Ini mencerminkan perilaku membangun hubungan (*relationship-oriented*) dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Persamaan dengan tesis ini adalah sama sama membahas tentang kinerja guru. Perbedaannya penelitian Shulhi menggunakan istilah "penguatan" kinerja guru. Ini bisa mengimplikasikan fokus pada upaya-upaya kepala madrasah untuk tidak hanya meningkatkan, tetapi juga memelihara dan mengembangkan kinerja guru yang sudah ada.

3. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh ditulis oleh Yusnidar (2024) pada jurnal ilmiah DIDAKTIKA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja guru⁴⁵. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MAN Model Banda Aceh. Dengan hasil penelitian kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja guru melalui pemberdayaan guru sesuai dengan bidangnya, evaluasi supervisi kelas dan internal madrasah secara rutin, serta memberikan penghargaan kepada guru berprestasi. Kepala madrasah juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pembinaan profesional kerja dan evaluasi program belajar guru. Penerapan kedisiplinan waktu dan kerjasama internal antara kepala madrasah dan guru juga merupakan bagian dari kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini juga mengidentifikasi hambatan yang dialami kepala madrasah, termasuk keterbatasan waktu dalam melakukan supervisi dan evaluasi guru, serta keterbatasan dana. Persamaannya adalah tujuan utama dari kedua jenis penelitian adalah untuk memahami bagaimana kepala madrasah dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dipandang

⁴⁵ Yusnidar. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah DIDAKTA. Vol 14 No 2 Hlm 320-349

sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah secara keseluruhan. Sedangkan perbedaannya menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika kepemimpinan dan kinerja guru secara spesifik di MAN Model Banda Aceh. Peneliti mungkin memiliki akses untuk mengamati interaksi, kebijakan, dan tantangan unik yang dihadapi di madrasah tersebut.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nu 1 Kalijaran ditulis oleh Zahroh (2022) pada repository IAINU Kebumen⁴⁶. Memiliki tujuan penelitian Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU 1 Kalijaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki dampak signifikan terhadap hasil belajar siswa. Hasil penelitiannya adalah Kepala madrasah yang mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan dukungan kepada guru, membangun lingkungan belajar yang positif, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran kemungkinan akan memiliki siswa dengan prestasi yang lebih baik dan Guru yang kompeten dalam pedagogik, memiliki motivasi tinggi, disiplin dalam melaksanakan tugas, kreatif dalam menyampaikan materi, dan mampu mengelola kelas dengan baik cenderung menghasilkan siswa dengan hasil belajar yang lebih optimal. Persamaannya Kedua jenis penelitian sama-sama menggarisbawahi pentingnya kinerja guru dalam konteks pendidikan. Dalam penelitian tentang prestasi belajar siswa, kinerja guru dianggap sebagai salah satu faktor krusial yang memengaruhi hasil belajar siswa. Dalam penelitian tentang peningkatan kinerja guru, fokus utamanya adalah bagaimana meningkatkan kualitas dan efektivitas guru. Sedangkan perbedaannya Bertujuan untuk mengidentifikasi dan

⁴⁶ Zahroh. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Kalijaran*. Kebumen: IAINU Kebumen. 2022).

menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa.

5. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Putri Al-Islahiyyah Winirejo Pasuruan ditulis oleh Arini Yahdillah Ruwaikha (2024) pada repository UIN Malang⁴⁷. Yang memiliki tujuan penelitian untuk mengungkap berbagai pendekatan, metode, atau tindakan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memimpin dan mengelola guru. Menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan strategi kepemimpinan yang sistematis dan komprehensif. Proses perumusan strategi ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan indikator keberhasilan, penentuan target dan sasaran yang terukur, serta pemilihan strategi yang paling tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persamaan dengan tesis ini adalah jenis penelitian memiliki tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan madrasah. Sedangkan perbedaannya Penelitian ini berfokus pada strategi kepemimpinan yang diterapkan dan efektif di madrasah putri dengan karakteristik uniknya
6. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro ditulis oleh Rizki Rahmahdi (2023) pada repository pascasarjana UIN Raden Intan Lampung⁴⁸. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek spesifik dari kepemimpinan kepala madrasah yang dirasakan oleh guru paling berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan hasil penelitian Kepala MAN 1 Metro cenderung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini ditunjukkan dengan adanya visi yang jelas, kemampuan memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru, memberikan stimulasi intelektual, serta

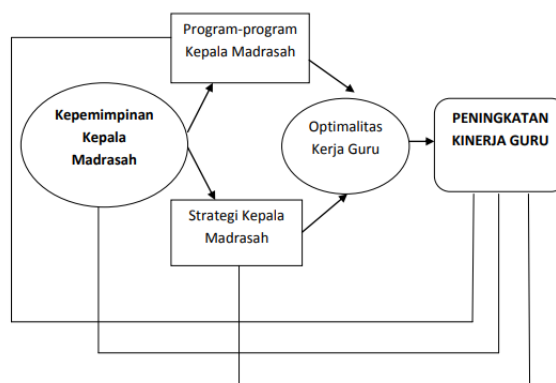
⁴⁷ Arini Yahdillah Ruwaikha. *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Putri Al-Islahiyyah Winirejo Pasuruan*. (Malang: UIN Malang. 2024)

⁴⁸ Rizki Rahmahdi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro*. (Lampung: UIN Raden Intan. 2023)

memberikan perhatian individual kepada kebutuhan dan pengembangan guru. Persamaan dengan tesis ini adalah memahami dan menganalisis bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya Secara spesifik menemukan dominasi dan pengaruh positif gaya transformasional di MAN 1 Metro. Penelitian umum mungkin membandingkan efektivitas berbagai gaya kepemimpinan (transformasional, transaksional, partisipatif, dll.) dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai jenis madrasah.

C. Kerangka Berpikir

Landasan kajian ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala madrasah berperan dalam mengoptimalkan disiplin kerja guru. Sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan sebuah kelompok ke arah pencapaian tujuan yang ditetapkan, kepemimpinan mengharuskan bagi seorang kepala madrasah untuk secara aktif merencanakan program supervisi akademik, melaksanakannya secara efektif, serta menindaklanjuti hasilnya. Langkah-langkah ini sangat penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Istilah "kepala madrasah" merujuk pada seorang guru yang diberikan tanggung jawab tambahan untuk memimpin dan mengelola lembaga pendidikan madrasah.



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang baik merupakan penelitian yang memperhatikan kesesuaian antara teknik yang digunakan dengan alur pemikiran umum serta gagasan teoritis. Penelitian ini termasuk dalam studi lapangan dengan menggunakan metode kualitatif dimana hasil penelitian disajikan berupa kata-kata tertulis secara deskriptif. Untuk memahami "mengapa" dan "bagaimana" suatu fenomena sosial atau masalah manusia terjadi secara mendalam dan menyeluruh, digunakan pendekatan penelitian kualitatif yang menggali makna, pengalaman, serta perspektif dari para partisipan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *quality* atau hal terpenting suatu barang atau jasa. Hal terpenting suatu barang atau jasa yang berupa kejadian, fenomena, dan gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi pengembangan konsep teori. Strategi inkuiri kualitatif memprioritaskan penelusuran arti, pemahaman, gagasan, ciri khas, kejadian, lambang, serta uraian mengenai suatu fenomena. Penelitian ini terarah, menggunakan banyak metode, bersifat wajar dan komprehensif, mengutamakan mutu data, melibatkan pelbagai cara pengumpulan informasi, dan dipaparkan secara naratif. Tujuan esensial penelitian kualitatif adalah mengidentifikasi jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui penerapan sistematis dari tata cara ilmiah dengan memakai pendekatan kualitatif⁴⁹.

Pendekatan kualitatif pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan di madrasah terhadap disiplin kerja guru. Peneliti melakukan penelitian dalam lingkungan di mana partisipan secara alami berinteraksi dan menjalankan aktivitas mereka, tanpa

⁴⁹ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta. 2010) Cetakan ke enam.

Hlm 3

adanya manipulasi atau kontrol dari peneliti. Peneliti juga secara langsung mengamati perilaku, interaksi, dan peristiwa yang relevan dengan fokus penelitian. Peneliti berinteraksi langsung dengan individu atau kelompok yang menjadi fokus penelitian melalui percakapan formal, wawancara, atau partisipasi dalam kegiatan mereka. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan mendalam, berupa catatan lapangan observasi, transkrip wawancara, rekaman audio-visual, dan artefak yang ditemukan di lapangan. Desain penelitian dapat berkembang seiring dengan peneliti berada di lapangan dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti. Pertanyaan penelitian dan fokus dapat disesuaikan. Keberhasilan penelitian sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan observasi yang cermat, membangun hubungan baik dengan partisipan, mengajukan pertanyaan yang relevan, dan menginterpretasikan data secara sensitif⁵⁰.

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, Dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan. Oleh karena itu analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna⁵¹. Pendekatan kualitatif ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap disiplin kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno.

⁵⁰ J.R Raco. *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis dan keunggulannya)*. (Jakarta: PT Grasindo. 2010). Hlm 33

⁵¹ Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet kedelapan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012) Hlm 75

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Penelitian ini membahas mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juni 2025.

C. Informan Penelitian

Salah satu langkah penting saat mengumpulkan data kualitatif adalah menentukan siapa yang akan menjadi informan kunci, sebab informan merupakan sumber primer untuk menggali informasi mendalam tentang topik penelitian. Pada dasarnya, penelitian kualitatif tidak menerapkan konsep pengambilan sampel dan populasi. Hal ini disebabkan oleh tujuan penelitian kualitatif itu sendiri yang tidak berorientasi pada generalisasi hasil ke populasi luas, melainkan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang masalah yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif lebih umum menggunakan istilah "informasi" sebagai pengganti populasi dan sampel, yang sumbernya dapat berupa informasi kunci atau informasi tambahan. Informan kunci merupakan sumber utama data esensial dalam penelitian, mereka adalah orang-orang yang mengetahui dan menyimpan informasi fundamental yang diperlukan. Dalam konteks penelitian ini, kepala madrasah sebagai informan kunci. Pihak yang digolongkan sebagai informan tambahan adalah mereka yang menyediakan data sekunder atau wawasan tambahan, bahkan jika posisi mereka tidak terlibat dalam interaksi sosial yang menjadi fokus utama penelitian. Informan tambahan dalam penelitian ini adalah para guru dan staf tata usaha madrasah. pada penelitian ini informan yang diambil adalah kepala madrasah, guru serta karyawan MI Ma'arif Soka.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting* berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah, pada suatu seminar, maupun diskusi. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi caranya, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket, dokumentasi dan gabungan keempatnya. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam dan dokumentasi. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu⁵²:

1. Observasi

Observasi dalam penelitian kualitatif merupakan observasi yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di Lokasi penelitian. Dalam melakukan pengamatan, peneliti merekam atau mencatat informasi, baik dengan cara terstruktur maupun semistruktur aktivitas yang ada dalam Lokasi penelitian. Peneliti kualitatif juga dapat terlibat dalam peran-peran yang beragam, mulai dari sebagai non-partisipan hingga partisipan utuh. Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Marshall menyatakan bahwa “*thought observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

⁵² John W. Creswell. *Research design (pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed)*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013) Cet ketiga. Hlm 266

Observasi diklasifikasikan menjadi observasi berpartisipasi (*participant observation*), observasi yang secara terang-terangan dan tersamar (*overt observation and covert observation*), dan observasi yang tidak terstruktur (*unstructured observation*).

Observasi partisipatif adalah observasi yang penelitiya ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam dan sampai mengetahui pada Tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak. Susan Stainback menyatakan bahwa “*in participant observation, the researcher observes what people do, listen to what they say, and participates in their activities*” dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengar apa yang mereka ucapkan dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka. Observasi partisipatif dapat digolongkan menjadi empat yaitu partisipasi pasif yaitu peneliti datang ditempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut, partisipasi moderat yaitu peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan tetapi tidak semuanya, partisipasi aktif yaitu peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan oleh narasumber, tetapi belum sepenuhnya lengkap, dan partisipasi lengkap yaitu peneliti terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan oleh sumber data.

Selanjutnya observasi terus terang merupakan penelitian dalam pengumpulan datanya menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi. Hal ini untuk menghindari jika suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan. Kemungkinan jika dilakukan secara terus terang, maka peneliti tidak diizinkan untuk melakukan observasi. Observasi tidak

terstruktur karena fokus penelitian belum jelas. Fokus observasi akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung. Observasi yang tidak terstruktur merupakan observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

Observasi dilakukan di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen dengan tujuan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi disiplin kerja guru serta peran kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan tersebut. Observasi ini juga dimaksudkan untuk memverifikasi data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat keabsahan yang lebih tinggi. Aspek yang diamati meliputi kehadiran guru di sekolah, ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran, kesiapan perangkat pembelajaran, serta kepatuhan guru terhadap tata tertib madrasah. Selain itu, peneliti juga mengamati peran kepala madrasah dalam memberikan teladan, melakukan pengawasan, dan membangun suasana kerja yang kondusif.

2. Wawancara

Peneliti dapat melakukan wawancara berhadapan-hadapan dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *interview* dalam kelompok tertentu yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan perkelompok. Wawancara seperti ini tentu memerlukan pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam penelitian kualitatif, sering menggabungkan teknik observasi partisipatif dengan wawancara mendalam. Selama melaksanakan observasi peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada

didalamnya. Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah, guru, serta staf di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru, sekaligus mengetahui kendala serta strategi yang diterapkan di lapangan.

3. Dokumentasi

Selama proses penelitian, peneliti juga bisa mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kredibel jika didukung oleh dokumentasi. Tetapi perlu dicermati bahwa tidak semua dokumen memiliki kredibilitas yang tinggi. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara menelaah berbagai dokumen yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja guru serta kebijakan kepala madrasah di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Dokumentasi ini bertujuan untuk melengkapi data hasil observasi dan wawancara, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi di lapangan. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah absensi guru, jadwal Pelajaran dan jadwal piket guru, program kerja kepala madrasah, notulen rapat guru dan dokumentasi visual.

E. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Terdapat dua macam validitas penelitian yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Jika dalam desain penelitian dirancang untuk meneliti etos kerja pegawai maka data yang diperoleh seharusnya adalah data yang akurat tentang etos kerja pegawai. Penelitian tidak valid apabila yang ditemukan adalah motivasi kerja pegawai. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi Dimana sampel diambil. Bila sampel penelitian representative, instrument penelitian valid, dan reliabel cara mengumpulkan analisis data benar, maka penelitian akan memiliki validitas eksternal yang tinggi⁵³.

F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis telah mulai sejak merumuskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan dengan data hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti masuk dan selama dilapangan. Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap hasil jawaban yang diwawancarai. Jika jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan

⁵³ Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta.2016) Cet keenambelas.
Hlm 117

pertanyaan sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema serta polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan Gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah temuan. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta kedalaman wawasan yang tinggi. Reduksi data dilakukan dengan cara menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Proses ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menemukan pola, tema, dan inti permasalahan yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diperoleh data yang sangat beragam, seperti tingkat kehadiran guru, ketepatan waktu dalam melaksanakan pembelajaran, kesiapan perangkat mengajar, serta strategi kepala madrasah dalam memberikan pembinaan.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, serta hubungan antar kategori. Penyajian data kualitatif berfokus pada pengorganisasian narasi, tema, dan pola yang muncul dari data tekstual atau visual. Melalui penyajian data, peneliti dapat lebih mudah mengerti kejadian yang berlangsung dan menyusun langkah-langkah berikutnya berdasarkan pemahaman yang diperoleh. Berkaitan dengan hal ini, Miles dan Huberman mengemukakan bahwa format teks

naratif adalah yang paling sering diterapkan dalam menyajikan data pada penelitian kualitatif. Penyajian data dilakukan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen. Data yang disajikan diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian disusun dalam bentuk narasi, tabel, dan kutipan langsung dari informan agar lebih mudah dipahami.

3. Verifikasi

Proses terakhir adalah merumuskan kesimpulan berdasarkan penemuan serta melakukan pengecekan keabsahan data. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori⁵⁴. Verifikasi data merupakan tahap akhir dalam analisis data kualitatif yang bertujuan untuk memastikan kebenaran, konsistensi, dan kesesuaian data dengan fokus penelitian. Pada penelitian ini, verifikasi dilakukan terhadap data yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen.

⁵⁴ Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2017) cet ketiga puluh enam. Hlm 248

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno

Secara geografis, Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka berlokasi di Desa Soka, Kecamatan Poncowarno, Kabupaten Kebumen, sebuah wilayah yang relatif tenang dan jauh dari keramaian kota. Desa Soka sendiri terletak sekitar 6 km dari pusat kecamatan dan termasuk dalam kawasan pegunungan, serta berjarak kurang lebih 13 km dari pusat kabupaten. Berada di ujung barat Kecamatan Poncowarno, Desa Soka berbatasan langsung dengan beberapa desa di Kecamatan Alian. Secara rinci, batas wilayah Desa Soka adalah Desa Bojongsari, Surotrunan, dan Seliling (barat), Desa Tlogowulung (utara), Desa Tirtomoyo (timur), serta Desa Bojongsari dan Lerepkebumen (selatan). Lebih spesifik lagi, MI Ma'arif Soka Poncowarno terletak di Dukuh Krajan RT 003/002 Desa Soka. Dengan kondisi geografis yang demikian, madrasah ini dinilai memiliki lingkungan yang nyaman dan kondusif untuk kegiatan belajar mengajar, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik.

2. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno

Berdirinya MI Ma'arif Soka dipicu oleh keinginan para ulama dan tokoh masyarakat Desa Soka untuk menghadirkan pendidikan madrasah formal sebagai wadah pembelajaran agama Islam yang sistematis bagi masyarakat, terutama bagi anak-anak sebagai generasi penerus syiar Islam, dengan fokus pada Al-Qur'an, tajwid, fikih, dan akhlak. Setelah serangkaian diskusi, gagasan pendirian madrasah ini pun terwujud. Beberapa tokoh kunci yang merancang dan memprakarsai lahirnya Madrasah Wajib Belajar (MWB), yang kini dikenal sebagai MI Ma'arif Soka, adalah Kyai H. Yasir, almarhum Kyai Daldiri (H. Murtadlo), Bpk Unginudin, almarhum Kyai H. Sapari Maksu, almarhum H. Chaeri, almarhum Bpk Sukirman, almarhum Bpk Warsito, dan H. Moch Madjid.

Setelah mendapatkan restu dari para pendiri, MWB didirikan pada 1 Januari 1970 dan langsung dilaporkan kepada Departemen Agama. Pengakuan formal dari Departemen Agama menjadikan madrasah ini setara dengan pendidikan Madrasah Dasar. Melalui musyawarah, Kyai H. Sapari Maksum ditunjuk sebagai kepala madrasah pertama, didampingi oleh H. Chaeri, H. Moch Madjid, dan Kyai H. Yasir sebagai guru. Kegiatan belajar awal mulanya bertempat di rumah kepala madrasah, sebelum kemudian, dua tahun berikutnya, memanfaatkan pula bangunan pondok masjid. Sekitar empat tahun beroperasi, madrasah menerima hibah tanah dari warga setempat untuk pembangunan gedung permanen dengan tiga ruang kelas sederhana berdinding bambu dan beralaskan tikar. Biaya pembangunan berasal dari sumbangan masyarakat.

Sejalan dengan cita-cita awal, madrasah tidak hanya menyelenggarakan pendidikan formal di pagi hari, tetapi juga pendidikan non-formal berupa pengajian sore bagi pemuda desa. Tradisi pengajian khusus orang tua setiap Rabu, yang diisi oleh tokoh agama Desa Soka, juga menjadi bagian integral dan masih berlanjut hingga kini. Pada sekitar tahun 1980-an, terjadi perubahan nama dari MWB menjadi Madrasah Ibtidaiyah (MI), diikuti dengan pergantian kepala madrasah dari H. Sapari Maksum kepada H. Moch Madjid yang menjabat hingga tahun 2006. Bangunan sederhana madrasah digunakan hingga tahun 1984, ketika bantuan pemerintah memungkinkan pembangunan gedung permanen. Sejak itu, madrasah telah mengalami beberapa kali renovasi dan penambahan fasilitas seperti UKS, kantin, dan ruang guru, dengan tujuan menciptakan lingkungan belajar yang lebih nyaman bagi para peserta didik.

Pada tahun 2006 sampai dengan 2019 Madrasah ini dipimpin oleh Muhtasun, S.Pd.I. dalam kurun waktu yang cukup lama pada kepemimpinan ini berhasil membawa madrasah pada kemajuan dalam pembangunan gedung. Kemudian pada tahun 2019 sampai 2023 dipimpin oleh seorang perempuan beliau Hj Khumiyatun, S.Pd.I, dalam kepemimpinannya banyak merekrut guru dan juga membuat program

unggulan berupa program mengaji madrasah diniyah dengan menyesuaikan tingkat kelas. Hingga pada tahun 2024 kepemimpinan dilanjutkan oleh Alfaqihudin, S.Pd.I sampai saat ini banyak mengalami perubahan dalam hal kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan.

3. Visi Misi dan Tujuan Madrasah

VISI MADRASAH

“Terwujudnya Peserta didik yang cerdas, terampil, disiplin, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab”

Indikator VISI:

1. Membudayakan disiplin, sopan santun, literasi dan cinta lingkungan hidup.
2. Meningkatkan prestasi bidang akademik dan non akademik.
3. Mengenal dan dapat memanfaatkan IPTEK.
4. Meningkatkan ketrampilan hidup sehari-hari.
5. Menumbuhkan Iman dan Takwa

MISI

1. Meningkatkan kualitas pendidikan
2. Mengadakan pembelajaran ekstra secara rutin dan berkala
3. Menanamkan sifat dan sikap percaya diri
4. Memberikan suri tauladan akhlakul karimah
5. Mengadakan proses pembelajaran secara Islami

4. Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno

Efektivitas pelaksanaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka, sebagai sebuah lembaga pendidikan formal, sangat dipengaruhi oleh pemenuhan standar proses pemerintah, termasuk memiliki struktur organisasi yang terstruktur. Tanpa struktur organisasi yang jelas, lembaga pendidikan akan kesulitan menjalankan kegiatannya secara optimal. Oleh karena itu, struktur organisasi yang terdefinisi dengan baik menjadi fondasi

kestabilan dan keseimbangan dalam operasional madrasah. Berikut adalah bagan organisasi MI Ma'arif Soka:

No	Nama	Jabatan	Status
1	Alfaqihudin, S.Pd.I	Kepala Madrasah	Sertifikasi (GTY)
2	Hj. Khumiyatun, S.Pd.I	Waka Kurikulum dan Wali Kelas II	PNS
3	Kuzsiyah, S.Pd.I	Waka Kepeserta didikan dan Wali Kelas I	Sertifikasi (GTY)
4	Ahmad Mudasir, S.Pd.I	Sarpras dan Guru PAI	Honoror (GTY)
5	Tri Romdiyah, S.Pd.I	BK dan Wali Kelas III	Sertifikasi (GTY)
6	Rizki Lutviyani, S.Pd	Operator dan Wali Kelas VI	Honoror (GTY)
7	Waliyun Nasroh, S.Pd.I	Humas dan Guru PAI	Honoror (GTY)
8	Aris Hidayat, S.Pd	Guru Olahraga	Honoror (GTT)
9	Zaenur Rosyadah, S.Pd.I	Wali Kelas V	Honoror (GTT)
10	Nikmatun Khasanah, S.H	Tata Usaha dan Bendahara Madrasah	Honoror (GTT)
11	Rifki Suyono, S.E	Tata Usaha	Honoror (GTT)
12	Muhrodin	Penjaga	Honoror

Sebagai institusi pendidikan dasar Islam, Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka dalam operasional pembelajarannya dikoordinasikan oleh Kementerian Agama tingkat Kabupaten Kebumen. Di sisi lain, badan yang menaungi madrasah ini secara kelembagaan adalah Lembaga Pendidikan Ma'arif NU tingkat Cabang Kebumen.

5. Keadaan Peserta Didik MI Ma'arif Soka

Sebagian besar peserta didik yang menempuh pendidikan di MI Ma'arif Soka Poncowarno berdomisili di Desa Soka. Namun, terdapat pula sejumlah peserta didik yang berasal dari desa-desa yang berbatasan langsung, yaitu Desa Surotrunan dan Desa Tlogowulung, keduanya berada di Kecamatan Alian. Dari waktu ke waktu, MI Ma'arif Soka Poncowarno menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, terutama dalam hal jumlah peserta didik baru setiap awal tahun ajaran. Hal ini mengindikasikan adanya kepercayaan yang besar dari masyarakat terhadap pendidikan Islam, khususnya kepada MI Ma'arif Soka Poncowarno. Meskipun di Desa Soka juga berdiri SD Negeri I Soka Poncowarno, kedua institusi pendidikan ini senantiasa berdampingan dan bahkan pernah bekerja sama dalam berbagai program pendidikan untuk memberikan pendidikan yang lebih baik bagi anak-anak di desa tersebut. Adapun jumlah peserta didik MI Ma'arif Soka pada tahun ajaran 2024/2025 adalah berjumlah 155.

6. Sarana dan Prasarana Madrasah

Fasilitas dan infrastruktur merupakan salah satu penunjang utama terlaksananya aktivitas belajar mengajar di madrasah/madrasah. Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno adalah salah satu institusi yang memiliki fasilitas dan infrastruktur yang mencukupi untuk menyelenggarakan pendidikan, hal ini terbukti dengan adanya sarana dan prasarana yang dimiliki, di antaranya:

a. Tanah

Status Tanah : Milik Yayasan

Surat Kepemilikan Tanah : Sertifikat tanah dari pemerintah desa

Luas Tanah : 850 M2

b. Bangunan

Status Bangunan : Milik Yayasan

Surat Izin Bangunan : Surat izin desa setempat

c. Data Inventaris Barang

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno memiliki inventaris barang yang memadai, sehingga mampu mendukung secara optimal proses belajar mengajar yang melibatkan guru dan peserta didik.

d. Perpustakaan

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka Poncowarno dilengkapi dengan sebuah perpustakaan yang relatif simpel namun mencukupi sebagai sumber buku-buku pelengkap wawasan bagi para peserta didik, baik yang berkaitan dengan kurikulum maupun aktivitas tambahan di madrasah. Isi perpustakaan ini meliputi buku-buku pelajaran umum, buku-buku keagamaan, serta kamus dan buku-buku ilmu pengetahuan sebagai materi bacaan peserta didik.

B. Hasil Penelitian dan Analisa Pembahasan

Penelitian ini mengidentifikasi strategi-strategi kunci yang diterapkan oleh Kepala Madrasah MI Ma'arif Soka Poncowarno dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Membangun Visi dan Misi Bersama yang Kuat, Mengembangkan Kepemimpinan yang Inklusif dan Teladan, Mendorong Kolaborasi dan Lingkungan Belajar Bersama, Menciptakan Sistem Apresiasi dan Umpan Balik yang Efektif, Membangun Komunikasi Efektif dengan Orang Tua dan Komite Madrasah”⁵⁵

Temuan menunjukkan bahwa dalam menjalankan kepemimpinannya kepala madrasah menggunakan beberapa pendekatan yaitu:

1. Penyusunan aturan dan tata tertib guru

Menyusun aturan dan tata tertib guru sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, teratur, dan nyaman di madrasah. Menyusun aturan dan tata tertib harus

⁵⁵ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah

memiliki tujuan yang jelas karna didalamnya tidak hanya untuk menghukum tapi untuk menjalankan roda pembelajaran yang tertib dan nyaman di lingkungan madrasah. Dalam membuat peraturan dan tata tertib madrasah, kepala MI Ma'arif Soka terlebih dahulu mengidentifikasi permasalahan yang ada kemudian melakukan pengumpulan data melalui observasi, evaluasi rutin, atau hasil supervisi, selain itu peraturan yang dibuat di madrasah ini juga merujuk pada peraturan Kementrian Agama tentang ketenagaan di madrasah, peraturan Yayasan serta peraturan pemerintah. Dalam menyusun aturan kepala madrasah Melibatkan berbagai pihak penting atau pemangku kepentingan (*stakeholder*) agar dalam penyusunan tidak hanya menyusun aturan secara sepihak, tetapi mengajak serta guru, komite madrasah, dan staf untuk berpartisipasi aktif.

Hal ini dapat meningkatkan penerimaan dan pemahaman guru atau staf dalam menjalani aturan yang dibuat. Ketika guru, komite, dan staf dilibatkan sejak awal, mereka akan merasa memiliki juga terhadap peraturan yang dibuat. Mereka bukan hanya menerima aturan jadi dari atasan, tapi ikut merumuskan. Dalam proses diskusi memungkinkan setiap poin aturan dipahami secara mendalam dari berbagai sudut pandang. Pertanyaan bisa langsung dijawab, dan potensi salah tafsir dapat diminimalisir. Ini sangat berbeda dengan hanya sosialisasi satu arah. Tidak hanya dalam membuat aturan saja yang kepala madrasah musyawarahkan bersama, namun dalam membuat program pembelajaran juga melibatkan guru, staff serta komite untuk memberikan saran dan membuat aturan tata tertib serta program-program madrasah bersama. Guru dan staf yang ikut merancang aturan dan program madrasah akan merasa lebih bertanggung jawab untuk mematuhiya dan bahkan membantu menjalankan peraturan dan programnya. Aturan itu jadi milik kita bersama, bukan aturan kepala madrasah. Rasa memiliki ini akan

mendorong kepatuhan sukarela yang lebih tinggi, mengurangi kebutuhan akan pengawasan ketat, karena kesadaran disiplin muncul dari internal. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hj. Khumiyatun, S.Pd.I sebagai guru kelas II dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum pada tanggal 26 Mei 2025 di ruang tamu madrasah, sebagai berikut:

“Kepala madrasah selalu melibatkan guru dan staff dalam membuat program perencanaan. Kepala madrasah membuat program-program pada awal tahun ajaran baru dan mendiskusikan bersama dengan guru dan staff tentunya karena Ketika para pengajar terlibat sejak awal, mereka tidak hanya merasa sebagai eksekutor, tetapi juga sebagai pemilik dari program tersebut. Mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan dan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan program karena gagasan dan pemikiran mereka terwujud. Ini sangat berbeda jika mereka hanya diperintahkan tanpa penjelasan. Selain itu guru itu yang paling tahu kondisi di lapangan yang langsung berhadapan dengan anak-anak dan memahami tantangan sehari-hari di kelas jadi mereka bisa memberikan masukan berharga tentang program yang relevan, realistis, dan benar-benar dibutuhkan. Hasilnya, program jadi lebih tepat sasaran.”⁵⁶

Diperkuat oleh pernyataan Komite Madrasah Bapak Sunardi, S.Pd.I pada tanggal 30 Mei 2025 di rumah komite:

“Biasanya, ada rapat rutin Komite Madrasah setidaknya tiap tiga bulan atau per semester, di mana Kepala Madrasah melaporkan kinerja guru dan program pengembangan. Selain itu, ada juga laporan tengah atau akhir tahun yang lebih komprehensif. Diluar jadwal resmi, kepala madrasah bisa bertemu secara langsung jika ada permasalahan yang serius yang membutuhkan saran kami selaku komite.”⁵⁷

⁵⁶ Hasil wawancara Hj. Khumiyatun, S.Pd.I pada tanggal 26 Mei 2025 di ruang tamu madrasah.

⁵⁷ Hasil wawancara Bapak Sunardi, S.Pd.I (Komite) pada 30 Mei 2025 di ruang tamu

Melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perumusan kebijakan atau regulasi berarti mengakomodasi keberagaman pengalaman dan perspektif yang esensial. Para guru sebagai front-liner memiliki pemahaman mendalam tentang realitas pedagogis dan dinamika kelas. Staf madrasah, di sisi lain, menguasai aspek operasional dan administratif sehari-hari. Sementara itu, Komite Madrasah menyediakan representasi pandangan orang tua dan ekspektasi komunitas yang lebih luas. Ketika memasukkan berbagai sudut pandang yang berbeda, hal ini akan membuat ide dan saran menjadi lebih kaya dan relevan. Ini berarti peraturan yang dibuat akan lebih lengkap, praktis, dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan MI Ma'arif Soka yang sebenarnya. Dengan cara ini, dapat secara efektif menghindari pembuatan aturan yang terdengar bagus di atas kertas namun sulit untuk diterapkan di kehidupan nyata, sehingga dapat memastikan aturan tersebut dapat berjalan dengan baik dan bertahan lama. Proses kolaboratif ini pada dasarnya memperkuat dinamika interpersonal di antara kepala madrasah, guru, dan staf.

Hal ini secara terbuka menunjukkan bahwa pimpinan menghargai kontribusi dan pendapat mereka, sehingga menumbuhkan rasa saling menghormati. Transparansi dalam proses pembuatan peraturan sangat penting dalam menumbuhkan kepercayaan di dalam lembaga. Pada akhirnya, kepercayaan yang meningkat ini sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Ketika guru dan staf sudah terlibat langsung dalam proses penyusunan aturan, peran mereka berubah menjadi agen sosialisasi yang sangat efektif di lingkungan MI Ma'arif Soka. Ini berarti mereka tidak hanya pasif menerima, tetapi aktif menjadi perpanjangan tangan dari kepala madrasah dalam menyebarkan informasi. Mereka dapat membantu menjelaskan dan meyakinkan rekan-rekan lain tentang pentingnya aturan tersebut.

Karena mereka ikut merumuskan, mereka memiliki pemahaman mendalam tentang latar belakang dan manfaat setiap poin aturan. Mereka bisa menjawab pertanyaan atau meredakan kekhawatiran dari teman sejawat dengan lebih baik, sebab mereka sendiri adalah bagian dari tim yang membuat keputusan. Ini jauh lebih persuasif daripada jika penjelasan hanya datang dari pimpinan. Dampak selanjutnya adalah pelaksanaan atau implementasi aturan akan berjalan jauh lebih mulus. Karena tingkat resistensi atau penolakan cenderung lebih rendah saat aturan sudah disepakati bersama. Ketika seseorang merasa idenya didengar dan kontribusinya dihargai dalam proses pembuatan aturan, mereka akan lebih berkomitmen untuk mematuhi. Mereka tidak lagi merasa aturan itu dipaksakan, melainkan sebagai hasil dari kolaborasi dan kesepahaman bersama. Hal ini mengurangi gesekan dan mempercepat adaptasi terhadap kebijakan baru, menciptakan lingkungan yang lebih kooperatif dan disiplin. Jadi, pelibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan aturan bukan sekadar formalitas, melainkan investasi strategis untuk menciptakan peraturan yang lebih baik, diterima luas, dan efektif dalam meningkatkan disiplin serta kinerja seluruh warga madrasah.

Dalam penyusunan peraturan dan tata tertib melibatkan kepala madrasah dan tim untuk membuat peraturan yang mencakup berbagai aspek penting, yang memuat ketentuan jam hadir dan pulang guru, memastikan semua datang dan kembali sesuai jadwal. Kewajiban kehadiran dalam berbagai kegiatan madrasah, karena partisipasi aktif sangat penting untuk kemajuan bersama. Selain itu, tata tertib mengatur proses pembelajaran, menjaga suasana kelas tetap kondusif dan efektif. Untuk menegakkan aturan, dicantumkan pula sanksi atas pelanggaran disiplin, yang berlaku bagi siapa pun yang melanggar. Tidak hanya hukuman, namun juga memuat

ketentuan tentang reward atau penghargaan bagi guru yang berprestasi dan berdisiplin tinggi, sebagai bentuk apresiasi.

Selain melibatkan Komite Madrasah dan pihak lain, Kepala MI Ma'arif Soka juga punya strategi khusus untuk meningkatkan disiplin kerja guru. Salah satunya adalah memberi contoh langsung dalam melaksanakan peraturan. Artinya, Kepala Madrasah tidak hanya meminta guru disiplin, tapi juga menjadi teladan utama dengan selalu mematuhi aturan, seperti datang tepat waktu atau menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Kemudian, Kepala Madrasah juga memiliki standar kerja yang terukur. Ini berarti ada tolok ukur yang jelas tentang bagaimana kinerja dan disiplin guru akan dinilai. Guru tahu persis apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana performa mereka akan diukur. Hal ini membuat penilaian lebih objektif dan guru punya target yang spesifik untuk dicapai. Kombinasi keteladanan dan standar yang terukur ini diharapkan bisa mendorong budaya disiplin yang kuat di kalangan guru MI Ma'arif Soka. Selain itu kepala madrasah juga mengedepankan kolaborasi untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan rasa kekeluargaan dan kekompakan di lingkungan madrasah karena seorang pendidik juga harus memberikan contoh kepada anak-anak agar mereka memiliki kekompakan sejak dini. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Alfaqihudin, S.Pd.I sebagai kepala madrasah pada hari Sabtu, 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah:

“Sebagai Kepala Madrasah, saya menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru, dan saya meyakini pendekatan ini cukup efektif. Awalnya, saya memastikan adanya aturan yang jelas yang kemudian disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh guru melalui forum rapat, buku tata tertib serta grup komunikasi internal seperti WhatsApp. Hal ini memberikan mereka pedoman yang transparan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, penyusunan aturan saja tidak cukup; seorang pemimpin juga harus memberikan teladan nyata. Saya berupaya menjadi contoh dalam ketaatan terhadap aturan yang dibuat, karena keberhasilan implementasi tidak akan tercapai

jika pembuat aturan tidak konsisten dalam pelaksanaannya. Selain itu, saya menetapkan standar kinerja yang terukur untuk setiap tugas, yang menjadi acuan bagi kami semua. Dengan target yang telah disepakati bersama di awal tahun ajaran, semangat untuk mencapai tujuan bersama menjadi lebih tinggi. Untuk mewujudkan semua ini, kolaborasi antar teman sejawat sangat esensial. Tanpa kerja sama, tugas-tugas pendidikan terasa berat, dan suasana kekeluargaan serta kekompakan tidak akan tercipta. Pentingnya kolaborasi ini juga berfungsi sebagai teladan bagi peserta didik, mengajarkan mereka nilai-nilai kekompakan sejak dini.”⁵⁸

Setelah peraturan dan tata tertib guru disusun dan disosialisasikan, kepala madrasah bertanggung jawab untuk memastikan implementasinya berjalan dengan baik. Kepala madrasah tidak hanya membacakan atau menyebarkan dokumen tata tertib, tetapi juga menjelaskan secara rinci maksud dan tujuan dari setiap aturan yang dibuat pada rapat resmi guru, buku pegangan tata tertib guru, grup komunikasi internal seperti WhatsAap, serta pemberian keteladanan utama dalam hal kedisiplinan dan komitmen. Sikap dan tindakan kepala madrasah yang konsisten akan menjadi contoh nyata bagi guru dalam menaati tata tertib. Peraturan guru diintegrasikan dengan program rutin seperti absensi harian, jadwal mengajar, supervisi kelas, hingga evaluasi kinerja guru. Hal ini membuat peraturan menjadi bagian dari sistem yang hidup dan tidak berdiri sendiri. Hal ini diperkuat oleh wawancara Ibu Tri Romdiah pada tanggal 28 Mei 2025:

“Komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan landasan utama hubungan yang baik antara kepala madrasah, pengajar, dan staf. Hal ini menciptakan atmosfer kepercayaan dan kenyamanan. Adanya Jalur Komunikasi yang Jelas. Ini berarti tidak ada penghalang atau batasan antara kepala madrasah

⁵⁸ Hasil wawancara baak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah

dengan pengajar dan staf. Terdapat berbagai metode komunikasi yang mudah diakses dan digunakan, baik melalui pertemuan resmi seperti rapat maupun melalui surat, serta percakapan santai dan pesan singkat. Setiap orang memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. Pentingnya Transparansi. Informasi penting mengenai madrasah, seperti kebijakan baru, laporan keuangan, atau rencana masa depan, harus disampaikan secara terbuka. Kepala madrasah tidak menyembunyikan informasi yang perlu diketahui oleh semua orang, sehingga setiap pihak merasa terlibat dan memahami situasi madrasah karena informasi penting dari kepala madrasah mengalir transparan ke guru dan staf, dan sebaliknya, mereka merasa nyaman menyampaikan ide atau masalah tanpa takut dihakimi. Semua punya jalur untuk bicara dan didengar. Selain komunikasi kepala madrasah percaya pada kemampuan guru dan staf, memberi mereka ruang untuk berinisiatif. Guru dan staf pun menghormati kepemimpinan dan arahan kepala madrasah. Ada empati untuk saling memahami kondisi masing-masing. Dengan demikian semua pihak merasa sebagai satu tim yang saling mendukung, bukan hanya bekerja sendiri-sendiri. Ada semangat saling membantu jika ada kesulitan. Di luar urusan pekerjaan, suasana akrab dan kekeluargaan juga terjalin, misalnya melalui kegiatan bersama atau obrolan Santai waktu istirahat yang mempererat hubungan”.⁵⁹

Komite madrasah memiliki kontribusi strategis dalam mendukung terwujudnya kedisiplinan kerja guru. Melalui fungsi pengawasan dan pemberian masukan, komite dapat membantu kepala madrasah dalam memantau keteraturan kehadiran guru, ketepatan waktu mengajar, serta kepatuhan terhadap program kerja yang telah disepakati. Di MI Ma’arif Soka, komite madrasah turut berperan dalam merumuskan kebijakan tata tertib guru, memberikan pertimbangan terkait sanksi maupun penghargaan, serta menjadi mediator dalam penyelesaian masalah kedisiplinan yang melibatkan guru. Selain itu, komite madrasah dapat

⁵⁹ Hasil wawancara Ibu Tri Romdiyah, S.Pd.I pada tanggal 28 Mei 2025 di ruang Kelas 3

mendorong terciptanya budaya disiplin melalui dukungan moral dan sosial dari masyarakat. Misalnya, dengan mengadakan pertemuan rutin bersama pihak madrasah untuk membahas tingkat kehadiran dan kinerja guru, atau memberikan apresiasi bagi guru yang konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi. Peran ini sekaligus memperkuat hubungan antara madrasah, guru, dan masyarakat sehingga tercipta suasana kerja yang saling mendukung. Dengan keterlibatan aktif komite madrasah, kedisiplinan guru tidak hanya dipandang sebagai tanggung jawab internal pihak madrasah, tetapi juga sebagai komitmen bersama antara tenaga pendidik, pimpinan madrasah, dan masyarakat untuk menjamin mutu pendidikan yang optimal. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Mereka bisa menjadi jembatan antara madrasah dengan masyarakat, serta sumber daya tambahan yang tak ternilai. Mereka bisa menjadi jembatan komunikasi antara orang tua dan guru/madrasah jika ada isu terkait kinerja guru, membantu mencari solusi yang konstruktif. Komite mewakili dukungan dan kepercayaan masyarakat terhadap madrasah dan guru-gurunya”.⁶⁰

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat draf tata tertib guru di madrasah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran dan waktu kerja
 - a) Guru wajib hadir di madrasah minimal 15 menit sebelum jam pelajaran dimulai.
 - b) Jam kerja guru dimulai pukul 07.00 WIB – 13.00 WIB

⁶⁰ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

- c) Guru wajib mengisi daftar hadir setiap hari secara manual dan digital.
- d) Guru yang tidak hadir karena alasan tertentu harus memberi pemberitahuan kepada kepala madrasah atau petugas TU paling lambat pukul 07.30 WIB.

2) Kewajiban professional

- a) Guru wajib menyiapkan perangkat pembelajaran (Alur Tujuan Pembelajaran, Capaian Pembelajaran Modul ajar, Silabus, Program semester, Program tahunan, absensi peserta didik, serta buku administrasi kelas).
- b) Guru wajib melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan jadwal dan masuk ke kelas tepat waktu.
- c) Guru dilarang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesai, kecuali dengan izin.
- d) Guru wajib mengikuti kegiatan supervisi, workshop, rapat, dan pelatihan yang diselenggarakan oleh madrasah.

3) Etika dan sikap

- a) Guru wajib berpakaian rapi dan sopan sesuai ketentuan madrasah (Senin-Selasa mengenakan hitam putih, Rabu mengenakan batik madrasah, Kamis mengenakan batik Ma'arif, Jum'at mengenakan batik madrasah, dan Sabtu mengenakan batik PERGUNU)
- b) Menjaga tutur kata, sikap, dan perilaku yang mencerminkan keteladanan sebagai pendidik.
- c) Dilarang melakukan tindakan yang merusak citra madrasah baik di dalam maupun di luar lingkungan madrasah, termasuk di media sosial.
- d) Guru wajib menjaga hubungan baik dengan sesama guru, peserta didik, wali murid, dan masyarakat.

4) Kepatuhan terhadap tugas

- a) Guru wajib mengikuti semua kegiatan rutin madrasah, seperti, apel pagi, upacara hari besar dan kegiatan keagamaan (Tahlil, pembacaan Asmaul Husna, Sholat Dhuha dan Sholat Dhuhur berjamaah)
 - b) Guru wajib mengikuti dan mendukung program kerja madrasah.
 - c) Guru wajib menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja.
- 5) Sanksi dan penghargaan
- a) Guru yang melanggar tata tertib akan diberi teguran lisan, tertulis, hingga pembinaan khusus tergantung tingkat pelanggaran.
 - b) Guru yang menunjukkan kedisiplinan dan prestasi akan diberikan penghargaan.⁶¹

Peraturan dan tata tertib ini disusun sebagai acuan dasar dalam membangun budaya kerja yang disiplin, profesional, dan bertanggung jawab di lingkungan MI Ma'arif Soka. Seluruh ketentuan yang tercantum di dalamnya merupakan hasil dari kebutuhan madrasah untuk menciptakan iklim pendidikan yang kondusif, tertib, dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu layanan pendidikan kepada peserta didik. Guru sebagai pilar utama dalam proses pendidikan memiliki peran strategis, tidak hanya dalam menyampaikan materi ajar, tetapi juga menjadi teladan dalam hal sikap, etika, dan kedisiplinan. Oleh karena itu, tata tertib ini bukan dimaksudkan sebagai bentuk pembatasan, melainkan sebagai komitmen bersama untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab kolektif dalam

⁶¹ Hasil observasi manajemen madrasah pada hari Jum'at 23 Mei 2025

menjalankan tugas dan amanah sebagai pendidik. Kepatuhan terhadap peraturan ini mencerminkan profesionalisme seorang guru dalam menjalankan perannya di madrasah. Sebaliknya, pelanggaran terhadap ketentuan akan ditindak secara bijak dan proporsional, sebagai bentuk pembinaan dan penguatan karakter kerja. Madrasah juga menyadari bahwa peraturan ini bersifat dinamis dan dapat mengalami penyesuaian seiring berkembangnya kebutuhan dan tantangan pendidikan. Oleh karena itu, kepala madrasah membuka ruang untuk masukan, dialog, dan evaluasi secara berkala agar tata tertib ini tetap relevan dan efektif dalam pelaksanaannya. Besar harapan kepala madrasah bahwa tata tertib ini dapat menjadi pedoman sikap, perilaku, dan etos kerja profesional bagi seluruh tenaga pendidik di MI Ma'arif Soka. Dengan disiplin yang terbangun kuat, madrasah akan tumbuh menjadi lembaga pendidikan Islam yang bermutu, berintegritas, dan dicintai oleh masyarakat. Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional,

Kepala MI Ma'arif Soka menjalankan peran yang sangat esensial. Beliau tidak hanya fokus pada pemberian perintah atau arahan administratif semata. Sebaliknya, pendekatan transformasional menekankan bagaimana seorang pemimpin harus mampu menginspirasi para guru, menjadi teladan dalam setiap tindakan dan kebijakan, serta aktif membangun komitmen bersama di seluruh lingkungan madrasah. Ini berarti kepemimpinan beliau berupaya mengangkat motivasi dan moral guru ke tingkat yang lebih tinggi, mendorong mereka untuk berinovasi dan berdedikasi melampaui ekspektasi dasar. Dalam konteks MI Ma'arif Soka, Kepala Madrasah memegang peran ganda sebagai manajer yang mengelola operasional sehari-hari dan sebagai pembina yang mengembangkan potensi guru. Sebagai pembina, fokus utamanya adalah menumbuhkan kesadaran intrinsik pada setiap guru mengenai tanggung jawab profesionalnya. Ini bukan tentang menuntut

kepatuhan buta, melainkan membimbing guru untuk memahami mengapa kualitas pengajaran dan disiplin itu penting bagi keberhasilan peserta didik dan reputasi madrasah. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Hj Khumiyatun S.Pd.I dalam sesi wawancara pada tanggal 26 Mei 2025 bahwa:

“Dalam Menyusun visi misi serta tujuan madrasah, kami selalu bediskusi bersama dengan pihak-pihak madrasah, kepala madrasah mengundang guru, staf, serta komite madrasah. kepala madrasah tahu betul mau dibawa ke mana madrasah ini. Visinya bukan cuma mimpi, tapi tujuan yang bisa dicapai dan diukur. Madrasah memiliki visi “Terwujudnya Peserta didik yang cerdas, terampil, disiplin, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab” Dari visi itu, ada misi yang konkret dan bisa dijalankan, dengan membudayakan disiplin dilingkungan madrasah dan menaati aturan madrasah yang tertuang dalam kurikulum dan juga tata tertib madrasah. Karena visi dan misi jelas itu memiliki kadar yang terukur, memiliki arah tujuan, disampaikan dengan jelas tentunya agar warga madrasah mengetahui tujuannya serta dapat mendukung program-programnya. Selain itu konsistensi dalam tindakan dan kebijakan juga harus selaras agar visi misi madrasah dapat tercapai.”⁶²

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif Soka, terdapat sejumlah kendala yang menjadi tantangan bagi pihak madrasah. Salah satu kendala yang menonjol adalah keterbatasan kompetensi sebagian guru, khususnya dalam penerapan strategi pembelajaran inovatif, pemanfaatan teknologi pendidikan, dan pengelolaan kelas secara efektif. Kondisi ini terkadang diperparah oleh motivasi kerja yang tidak konsisten, yang dapat dipengaruhi oleh kejenuhan, beban kerja, maupun kurangnya penghargaan terhadap kinerja guru. Selain itu, masalah kedisiplinan juga menjadi faktor penghambat yang cukup signifikan. Meskipun terdapat guru

⁶² Hasil wawancara Ibu Hj Khumiyatun, S.Pd.I pada tanggal 26 Mei 2025 di ruang tamu

yang menunjukkan keteladanan dalam kehadiran dan ketepatan waktu, masih ada sebagian guru yang belum sepenuhnya mematuhi tata tertib yang berlaku, baik dalam hal kehadiran, ketepatan memulai pembelajaran, maupun kelengkapan administrasi mengajar. Keadaan ini berpotensi mengganggu kesinambungan proses belajar mengajar. Keterbatasan sarana dan prasarana turut menjadi tantangan tersendiri. Fasilitas pembelajaran yang belum memadai, seperti perangkat teknologi, media pembelajaran yang modern, maupun ruang kelas yang kondusif, dapat membatasi kreativitas guru dalam menyampaikan materi secara optimal. Di samping itu, kurangnya partisipasi aktif dari masyarakat dan orang tua dalam mendukung program-program peningkatan mutu guru mengakibatkan terbatasnya sumber daya yang dapat dimanfaatkan madrasah. Faktor eksternal, seperti kondisi sosial ekonomi guru, jarak tempat tinggal yang cukup jauh, serta beban tugas di luar madrasah, juga memengaruhi fokus dan energi guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Keseluruhan kendala ini menuntut adanya strategi pembinaan yang sistematis, dukungan yang berkelanjutan dari berbagai pihak, serta kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menginspirasi, membina, dan memotivasi guru agar mampu mencapai kinerja sesuai dengan visi dan misi MI Ma'arif Soka. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Tentu, dalam setiap upaya peningkatan kinerja, pasti akan ada kendala atau tantangan yang dihadapi. Di MI Ma'arif Soka, meskipun telah menerapkan berbagai strategi seperti, Keterbatasan Sumber Daya, Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di madrasah, adalah keterbatasan sumber daya. Hal ini bisa jadi penghalang serius meskipun ada keinginan kuat untuk berkembang. Pertama, anggaran yang terbatas sering menjadi kendala utama. Madrasah, khususnya yang berstatus swasta atau berlokasi di daerah, mungkin tidak memiliki dana yang cukup. Akibatnya, mereka kesulitan menyediakan pelatihan berkualitas tinggi bagi guru. Sulit juga untuk membeli media pembelajaran modern

atau memberikan insentif finansial yang layak sebagai apresiasi atas kinerja baik guru. Kedua, sarana dan prasarana yang belum optimal juga menjadi penghambat. Ketersediaan fasilitas penting seperti laboratorium, perpustakaan yang lengkap, atau akses teknologi seperti komputer dan internet sering kali terbatas. Untuk literasi digital, adakan pelatihan berjenjang dengan pendampingan praktik, lalu bentuk komunitas belajar antar guru.”⁶³

Sebelum program peningkatan disiplin diterapkan, kondisi kedisiplinan guru di MI Ma’arif Soka masih menghadapi beberapa tantangan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pembelajaran. Sebagian guru belum memiliki konsistensi dalam mematuhi waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh madrasah. Fenomena keterlambatan hadir, pulang sebelum waktu yang ditentukan, dan kurangnya kesiapan perangkat mengajar menjadi indikasi bahwa budaya disiplin belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja guru. Selain masalah ketepatan waktu, perilaku guru dalam memanfaatkan jam pelajaran juga masih kurang optimal. Pada kondisi sebelum intervensi, terdapat guru yang memulai pembelajaran dengan jeda cukup lama setelah bel masuk, atau menyelesaikan kegiatan belajar lebih awal dari waktu yang semestinya. Hal ini berdampak pada berkurangnya waktu efektif belajar siswa, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar mereka. Kesiapan administrasi pembelajaran sebelum upaya peningkatan disiplin juga masih menjadi kendala. Beberapa guru belum secara konsisten menyusun RPP, silabus, dan bahan ajar sesuai jadwal yang ditentukan. Ada pula yang menunda penyelesaian dokumen administrasi tersebut hingga

⁶³ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

memasuki pertengahan semester. Kondisi ini memperlihatkan bahwa disiplin administrasi belum menjadi prioritas dalam rutinitas kerja guru. Partisipasi guru dalam kegiatan madrasah di luar jam pelajaran sebelum program peningkatan disiplin pun belum maksimal. Rapat koordinasi, pelatihan guru, maupun kegiatan ekstrakurikuler kadang dihadiri oleh sebagian guru saja. Rendahnya partisipasi ini mengindikasikan bahwa rasa memiliki terhadap lembaga dan tanggung jawab kolektif terhadap keberhasilan program madrasah belum tertanam kuat. Setelah dilaksanakan upaya peningkatan disiplin, yang meliputi pembinaan berkala, pengawasan langsung, pemberian teladan oleh kepala madrasah, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi, perubahan perilaku guru mulai tampak secara nyata. Guru menjadi lebih tertib dalam mematuhi jam hadir dan jam pulang, bahkan sebagian besar sudah datang lebih awal untuk mempersiapkan materi pembelajaran. Kebiasaan datang terlambat berangsur hilang, digantikan oleh kesadaran akan pentingnya hadir tepat waktu demi kelancaran proses belajar mengajar.

Pemanfaatan waktu belajar pun mengalami peningkatan signifikan. Guru memulai pembelajaran tepat pada waktunya, memaksimalkan setiap menit dalam jam pelajaran untuk aktivitas yang relevan, dan mengurangi interupsi yang tidak perlu. Bahkan, guru mulai memanfaatkan waktu luang untuk memberikan pengayaan materi, bimbingan khusus, atau kegiatan remedial bagi siswa yang memerlukan. Perubahan positif juga terlihat pada aspek kesiapan administrasi pembelajaran. Guru lebih teratur dalam menyusun RPP, silabus, dan bahan ajar sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Dokumen-dokumen tersebut tidak lagi menjadi beban yang dikerjakan secara mendadak, melainkan bagian dari rutinitas yang dipersiapkan secara matang. Peningkatan ini menandakan bahwa disiplin dalam aspek administrasi telah menjadi

kebiasaan positif yang mendukung kualitas pembelajaran. Dalam hal partisipasi pada kegiatan madrasah, perubahan terlihat jelas. Guru semakin aktif terlibat dalam rapat koordinasi, kegiatan ekstrakurikuler, dan pelatihan profesional. Kehadiran dalam kegiatan tersebut tidak lagi bersifat formalitas, melainkan dilandasi kesadaran bahwa keterlibatan aktif dapat meningkatkan kinerja pribadi dan mendukung pencapaian tujuan bersama madrasah. Selain aspek-aspek yang bersifat teknis, terjadi pula perubahan pada sikap dan etos kerja guru. Guru menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugasnya, memiliki semangat kolaborasi yang lebih kuat dengan rekan sejawat, dan menunjukkan loyalitas terhadap lembaga. Perubahan sikap ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja bukan hanya soal aturan yang harus ditaati, tetapi juga merupakan nilai yang dihayati dan dipraktikkan secara sukarela. Secara keseluruhan, upaya peningkatan disiplin di MI Ma'arif Soka berhasil membawa perubahan perilaku guru dari yang semula kurang konsisten terhadap peraturan menjadi lebih tertib, bertanggung jawab, dan profesional. Dampak positifnya tidak hanya dirasakan pada tingkat internal guru, tetapi juga terlihat pada peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian siswa. Keberhasilan ini membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang visioner, tegas, dan memberikan teladan dapat menjadi faktor kunci dalam membangun budaya disiplin yang berkelanjutan di lingkungan pendidikan.

Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“di madrasah, seringkali ada berbagai sistem penghargaan atau apresiasi yang dirancang untuk memotivasi dan mengakui kinerja baik guru. Ini penting untuk menunjukkan bahwa

dedikasi dan profesionalisme guru dihargai. Berupa apresiasi finansial ada juga non finansial sesuai kemampuan madrasah”.⁶⁴

Diperkuat oleh wawancara Ibu Rizki Lutviyani pada tanggal 29 Mei 2025 di ruang guru:

“Kepala madrasah punya peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu beliau memberikan keteladanan, kemudian membangun komunikasi dua arah, memiliki tata tertib aturan serta prosedur yang jelas untuk warga madrasah, mengawasi dan memonitoring guru ketika terdapat kesulitan dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian jika ada pelanggaran madrasah beliau memberikan konsekuensi atas pelanggaran yang dibuat oleh warga madrasah, beliau juga sering mengapresiasi guru maupun staf juga peserta didik yang berprestasi, kepala madrasah juga memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional guru, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga mendukung disiplin, Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kedisiplinan bisa meningkatkan rasa memiliki mereka. Jika guru merasa terlibat, mereka akan lebih patuh pada aturan yang turut mereka diskusikan, Terakhir, kepala madrasah rutin mengevaluasi perkembangan disiplin guru dan menindaklanjuti hasilnya. Evaluasi ini penting untuk perbaikan berkelanjutan dan memastikan upaya yang dilakukan efektif.”⁶⁵

Perubahan perilaku guru pasca peningkatan disiplin juga tercermin dari meningkatnya kesadaran dalam menjaga ketertiban dan suasana kondusif di lingkungan madrasah. Guru tidak hanya menegakkan aturan di kelas, tetapi juga menjadi teladan dalam hal berperilaku sopan, berpakaian rapi sesuai ketentuan, serta menggunakan bahasa yang santun dalam berkomunikasi dengan siswa maupun sesama rekan kerja. Aspek keteladanan ini semakin menguatkan citra positif guru di mata siswa, sehingga membentuk

⁶⁴ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah

⁶⁵ Hasil wawancara Ibu Rizki Lutviyani, S.Pd pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kelas

budaya madrasah yang lebih tertib dan harmonis. Upaya peningkatan disiplin juga berdampak pada meningkatnya profesionalisme dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam merancang metode mengajar, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan menyajikan materi dengan pendekatan yang variatif. Perubahan ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya menghasilkan keteraturan kerja, tetapi juga mendorong guru untuk mengembangkan diri dan menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan serta karakteristik siswa.

Dari sisi hubungan kerja, peningkatan disiplin telah membangun rasa saling menghargai dan menghormati di antara guru. Ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap kesepakatan kerja menciptakan koordinasi yang lebih baik dalam kegiatan madrasah. Misalnya, jadwal piket guru berjalan lancar, pembagian tugas dalam kegiatan ekstrakurikuler terlaksana tanpa hambatan, dan kerjasama lintas kelas menjadi lebih solid. Hal ini membuktikan bahwa disiplin juga berperan sebagai perekat hubungan profesional antarguru. Peningkatan disiplin turut memberikan dampak terhadap motivasi kerja guru. Dengan adanya aturan yang jelas dan konsisten, serta penghargaan bagi yang berprestasi, guru merasa lebih dihargai atas usaha dan kontribusinya. Perasaan dihargai ini menumbuhkan motivasi intrinsik untuk bekerja lebih baik, bukan semata-mata karena kewajiban, tetapi karena keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan madrasah. Implikasi jangka panjang dari perubahan perilaku ini adalah terbentuknya budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Disiplin bukan lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebagai bagian dari identitas profesional guru di MI Ma'arif Soka. Budaya ini secara perlahan menular kepada guru baru maupun siswa, sehingga tercipta lingkungan belajar yang teratur, fokus, dan berorientasi pada prestasi. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan disiplin guru memiliki efek ganda,

memperbaiki kinerja pendidik dan membentuk karakter peserta didik.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah di MI Ma'arif Soka bertujuan untuk menciptakan budaya di mana guru merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap misi pendidikan madrasah. Kepala Madrasah berupaya mendorong para guru untuk terus belajar, beradaptasi, dan memberikan yang terbaik, tidak hanya karena aturan, tetapi karena adanya panggilan hati dan komitmen yang kuat terhadap profesi mulia sebagai pendidik. Ini adalah kunci untuk membentuk tim guru yang solid, inovatif, dan berdedikasi. Pengawasan dan monitoring kehadiran serta kinerja guru.

2. Strategi dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru

Strategi dan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MI Ma'arif Soka dilakukan melalui berbagai langkah terencana dan berkesinambungan. Kepala madrasah berperan aktif dalam menyusun kebijakan kedisiplinan yang dituangkan dalam bentuk aturan dan tata tertib yang jelas serta disosialisasikan kepada seluruh guru. Aturan tersebut tidak hanya menekankan pada aspek kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga mencakup komitmen guru dalam melaksanakan tugas mengajar, menyelesaikan administrasi pembelajaran, serta menjaga etika profesi sebagai tenaga pendidik. Selain itu, kepala madrasah menerapkan pendekatan persuasif dan motivatif untuk menumbuhkan kesadaran intrinsik dalam diri guru. Pendekatan ini dilakukan melalui pembinaan rutin, rapat koordinasi, serta komunikasi yang intensif agar guru memiliki pemahaman yang sama mengenai pentingnya disiplin kerja bagi peningkatan mutu pendidikan. Kepala madrasah juga mendorong terciptanya budaya penghargaan dan sanksi, di mana guru yang konsisten disiplin diberi apresiasi, sementara guru yang melanggar aturan mendapat

teguran atau tindakan sesuai ketentuan yang berlaku. Upaya lainnya adalah penguatan profesionalisme guru melalui kegiatan pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap lembaga. Dengan strategi tersebut, kedisiplinan tidak hanya ditegakkan melalui aturan formal, tetapi juga dibangun atas dasar kesadaran, motivasi, dan komitmen bersama demi tercapainya tujuan pendidikan madrasah.

Keprofesionalan guru dalam bekerja juga memiliki hubungan yang sangat penting terhadap kedisiplinan kerja guru. Profesionalisme guru juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Profesionalisme yang tinggi, yang mencakup tanggung jawab, etika kerja, serta pengembangan diri yang berkelanjutan, dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat profesionalisme yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka selalu berusaha memperbaiki kualitas pengajaran mereka dan memberikan perhatian lebih terhadap perkembangan peserta didik. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa

“Kinerja guru yang baik itu mereka yang dapat mengukur pembelajaran sesuai dengan keadaan peserta didik yang dihadapi. Seorang pendidik memiliki indikator-indikator yang harus dilaksanakan dalam pembelajaran yang baik seperti, merencanakan pembelajaran, mengetahui minat dan bakat anak-anak, ketepatan dalam menggunakan metode pembelajaran, dapat memotivasi anak dengan baik, mampu memanfaatkan media pembelajaran dengan baik, menilai

anak-anak dengan memanfaatkan hasil untuk mengevaluasi pembelajaran yang akan datang”.⁶⁶

Diperkuat pendapat tersebut oleh Bapak Ahmad Mudasir, S.Pd.I pada sesi wawancara tanggal 27 Mei 2025:

“Dalam mendukung keprofesionalitasan guru, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam lingkup pembelajaran seperti workshop, seminar dan pelatihan penggunaan media pembelajaran yang modern, karna dunia pendidikan terus berubah, guru perlu terus belajar dan beradaptasi dengan kurikulum baru, metode pengajaran terkini, dan integrasi teknologi dalam kelas”.⁶⁷

Kompetensi profesional yang tinggi berhubungan langsung dengan kemampuan guru dalam menyampaikan materi dengan efektif, mengelola kelas, serta memberikan umpan balik yang konstruktif bagi perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, meningkatkan profesionalisme guru merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Disiplin kerja juga terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja yang tinggi, yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen yang kuat terhadap tugas yang diemban, menjadi penentu utama dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Guru yang memiliki disiplin yang baik cenderung memiliki pengelolaan waktu yang efisien, yang memungkinkan mereka untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan lebih baik. Disiplin kerja yang tinggi juga memperlihatkan sikap tanggung jawab terhadap tugasnya, yang

⁶⁶ Hasil wawancara baak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

⁶⁷ Hasil wawancara bapak Ahmad Mudasir S.Pd.I pada tanggal 27 Mei 2025 di ruang kelas

berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Salah satu ciri utama dari tugas seorang guru profesional adalah kemampuannya dalam menguasai materi pelajaran dengan baik dan melaksanakan proses pembelajaran secara menyeluruh. Seorang guru profesional tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang materi yang diajarkan, tetapi juga mampu mengkomunikasikan pengetahuan tersebut secara efektif kepada peserta didik. Kemampuan untuk menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami oleh peserta didik merupakan salah satu indikator utama dari kualitas pengajaran yang diberikan oleh seorang guru. Guru dapat membimbing peserta didik untuk memahami konsep-konsep yang sulit, serta memfasilitasi pembelajaran yang lebih bermakna melalui penguasaan materi yang kuat. Guru profesional memiliki beberapa komponen yang menjadi persyaratan dalam profesinya. Selain menguasai materi pelajaran, seorang guru profesional juga dituntut untuk memiliki keterampilan pedagogik yang baik, yaitu kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Guru yang profesional harus mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, memanfaatkan berbagai metode dan media pembelajaran, serta mampu menilai dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap perkembangan peserta didik. Kemampuan untuk mengelola kelas dengan efektif, serta memahami dan mengatasi masalah yang muncul selama proses pembelajaran, juga merupakan keterampilan yang sangat penting bagi seorang guru profesional. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Mengembangkan potensi sejati setiap pengajar bukan sekadar langkah administratif, melainkan sebuah panggilan untuk memahami dan memelihara pertumbuhan profesional mereka.

Mekanisme khusus untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja individual guru menjadi landasan utama, memastikan bahwa setiap pelatihan, bimbingan, atau dukungan yang kami berikan benar-benar menyentuh inti kebutuhan mereka. Dirancang untuk secara cermat menemukan area-area di mana setiap guru dapat mekar dan berkembang, baik dari segi keterampilan mengajar maupun sebagai individu yang berdedikasi. Pendekatan ini berakar pada keyakinan bahwa setiap guru adalah pribadi yang unik, dengan kekuatan dan tantangan yang berbeda. Oleh karena itu, solusi pengembangan tidak bisa seragam untuk semua. Sebaliknya, ia harus disesuaikan secara personal, dibangun di atas data dan pemahaman mendalam yang dikumpulkan melalui mekanisme yang dirancang khusus. Dengan menempatkan guru sebagai pusat dari proses pengembangan ini, kami memastikan bahwa setiap investasi waktu, energi, dan sumber daya tidak hanya efektif, tetapi juga membangun rasa dihargai dan kepemilikan yang kuat dalam diri setiap pendidik. Analisis Hasil Belajar Siswa Meninjau data nilai siswa atau kesulitan mereka pada topik tertentu untuk mengidentifikasi potensi kebutuhan pengembangan pada strategi pengajaran atau penilaian guru pengampu”.⁶⁸

Dalam pengembangan professional guru terdapat 2 jenis yang dilakukan oleh kepala madrasah di MI Ma’arif Soka. Pertama, pengembangan intensif. Dalam pengembangan ini kepala madrasah mengembangkan profesionalisme guru melalui pelatihan atau workshop yang merupakan penanaman strategi penting bagi madrasah MI Ma'arif Soka, khususnya di era pendidikan yang terus berkembang pesat seperti sekarang. Ini bukan sekadar agenda rutin atau program pelengkap, melainkan sebuah upaya yang sangat terencana, sistematis, dan berkelanjutan yang dirancang secara khusus untuk meningkatkan secara signifikan kompetensi, kapasitas, dan kapabilitas setiap guru di berbagai aspek. Dimensi-

⁶⁸Hasil wawancara baak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

dimensi ini meliputi kemampuan pedagogik, profesional, personal, hingga aspek sosial. Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas, fungsi, serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Meskipun banyak guru di MI Ma'arif Soka yang sudah mahir, masih ada beberapa guru yang memerlukan bantuan dalam pemanfaatan teknologi digital, karena Guru-guru senior mungkin tidak terbiasa dengan teknologi yang digunakan oleh generasi muda saat ini. Namun, kendala ini bukan berarti mereka tidak mau belajar, dengan dukungan dan bimbingan yang tepat, guru-guru ini memiliki potensi besar untuk menguasai teknologi digital dan menerapkannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Pelatihan dan workshop ini berfungsi sebagai wadah yang dinamis dan interaktif bagi guru-guru MI Ma'arif Soka untuk secara proaktif memperbarui pengetahuan mereka sesuai kurikulum terbaru, menguasai keterampilan-keterampilan baru yang relevan dengan metode pengajaran modern, dan secara efektif beradaptasi dengan berbagai inovasi serta kemajuan teknologi dalam ilmu pendidikan. Sebagai contoh konkret, melalui kegiatan ini, guru dapat mempelajari dan mempraktikkan metode pengajaran yang lebih inovatif dan berpusat pada peserta didik (*student-centered learning*), mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital untuk memperkaya proses pembelajaran, mengembangkan strategi pengelolaan kelas yang lebih partisipatif dan inklusif, atau bahkan melakukan pendalaman dan pembaruan materi pelajaran spesifik yang diajarkan sesuai dengan tuntutan kompetensi abad ke-21. Dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang senantiasa terbaru dan relevan ini, guru menjadi mampu menghadirkan pengalaman belajar yang tidak hanya lebih menarik dan relevan, tetapi juga secara substansial lebih efektif dan berdampak positif bagi perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik di MI Ma'arif Soka. Lebih jauh dari sekadar transfer ilmu dan

keterampilan teknis, kegiatan pengembangan profesionalisme ini juga memainkan peran penting dalam membangun jaringan, memperkuat komunitas belajar, dan menumbuhkan budaya berbagi antar sesama guru. Para guru mendapatkan kesempatan berharga untuk berinteraksi, bertukar pengalaman pribadi dalam mengajar, berbagi praktik terbaik (*best practices*) yang telah terbukti berhasil di kelas masing-masing, dan bahkan berkolaborasi secara konstruktif dalam memecahkan tantangan atau masalah pedagogis yang serupa. Interaksi kolaboratif semacam ini tidak hanya memupuk semangat kerja sama dan solidaritas di antara guru tetapi juga menjadi motivasi intrinsik yang kuat bagi mereka untuk terus belajar, berinovasi, dan tidak cepat merasa puas dengan capaian yang ada. Ketika guru merasa kompetensinya terus meningkat, dan mereka mendapatkan dukungan penuh dalam setiap upaya pengembangannya, kepercayaan diri mereka secara pribadi dan profesional akan terbangun secara signifikan. Peningkatan kepercayaan diri ini pada gilirannya akan berdampak positif pada semangat dan antusiasme mereka dalam mengajar di kelas, yang secara komprehensif akan menaikkan kualitas pendidikan di MI Ma'arif Soka secara menyeluruh dan berkelanjutan. Pengembangan profesional untuk guru yang kedua adalah pengembangan kooperatif. Pengembangan ini memiliki beberapa langkah dalam pelaksanaannya di MI Ma'arif Soka yaitu kerja sama dengan teman sejawat, strategi ini sangat tepat dengan kurikulum yang diterapkan dalam madrasah yaitu kurikulum Merdeka yang membutuhkan kerja sama diantara guru dalam satu fase.

Dalam tingkat Madrasah Ibtidaiyah terdapat tiga fase, yaitu fase A, fase B dan fase C. Pada awal pembelajaran guru harus mendiskusikan capaian pembelajaran dan alur tujuan pembelajaran dalam satu fase secara bersama. Selain itu MI Ma'arif Soka juga aktif dalam kegiatan KKG kelas. Dalam kegiatan ini para guru

diskusi bersama dengan guru antar madrasah, di MI Ma'arif Soka mengikuti KKG ALIPOKU, dalam KKG tersebut terdapat 14 Madrasah Ibtidaiyah dalam tiga Kecamatan yaitu Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Alian, Poncowarno serta Kutowinangun. Dalam KKG ini guru dapat saling bertukar pengetahuan, strategi mengajar, dan praktik terbaik (*best practices*) yang telah mereka terapkan di kelas. Selain itu, KKG juga menjadi tempat yang aman bagi guru untuk berbagi tantangan yang mereka hadapi, seperti kesulitan mengelola kelas, menghadapi peserta didik dengan kebutuhan khusus, atau membuat bahan ajar yang inovatif. Dengan berkolaborasi, mereka dapat menemukan solusi bersama. KKG ini dibentuk dalam beberapa tingkat berdasarkan mata pelajaran, berdasarkan tingkat kelas dan KKG gabungan.

Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Semangat Belajar Tiada Henti: Madrasah yang bagus itu seperti perpustakaan hidup. Guru didorong untuk terus belajar, coba hal baru, dan tidak takut salah. Mereka tahu, kesalahan itu hanya tangga menuju perbaikan. Gotong Royong Sesama Guru Di sini, guru tidak jalan sendiri. Mereka saling bantu, sharing ide, dan dengerin keluh kesah. Ada forum rutin buat mereka diskusi atau saling jadi mentor. Intinya, semua saling support. Hargai Sekecil Apa Pun Usaha: Guru yang merasa dihargai pasti lebih semangat. Terbuka sama Masukan: Umpan balik itu kayak cermin. Di madrasah yang baik, guru diajak buat menerima masukan dengan lapang dada. Mereka tahu, kritik itu buat membangun, bukan menjatuhkan. Kepala madrasah pun ngasih feedback yang bikin guru merasa dibimbing, bukan dihakimi. Kepala Madrasah Jadi Teladan: Nah, ini penting sekali. Kepala madrasah harus jadi contoh nyata. Disiplin, suportif, dan selalu ngasih kesempatan buat guru-guru berkembang. Mereka tidak hanya mengawasi, tapi juga nge-coach dan motivasi.”⁶⁹

⁶⁹ Hasil wawancara baak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

Kepala MI Ma'arif Soka memiliki peran strategis dalam memastikan guru terus mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya. Peran tersebut tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga meliputi pembinaan, pendampingan, serta penciptaan iklim kerja yang mendorong guru untuk selalu belajar dan berinovasi. Pemberian reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) yang adil. Peran kepala MI Ma'arif Soka mencakup fungsi sebagai motivator, fasilitator, supervisor, sekaligus teladan bagi seluruh tenaga pendidik. Dalam menjalankan tugasnya, kepala madrasah terlebih dahulu menyusun program kerja tahunan yang memuat rencana peningkatan kompetensi guru, berdasarkan evaluasi kinerja tahun sebelumnya, kebutuhan pembelajaran sesuai perkembangan kurikulum, serta kebijakan dari Kementerian Agama dan Yayasan Ma'arif NU. Program ini diwujudkan melalui kegiatan pelatihan internal, keterlibatan guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan eksternal. Selain itu, kepala madrasah secara aktif melakukan pembinaan melalui supervisi akademik, pendampingan (mentoring), dan diskusi pedagogik yang mendorong guru saling berbagi pengalaman. Fasilitas juga diberikan dalam bentuk dukungan untuk mengikuti pelatihan teknologi pembelajaran, workshop metodologi mengajar, serta memperoleh referensi terbaru melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan lain. Dalam memotivasi guru, kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi, baik melalui penghargaan formal maupun pujian di forum resmi, serta mendorong inovasi dalam pembelajaran. Untuk menjamin keberlanjutan pengembangan profesional, kepala madrasah melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), mengevaluasi penerapan hasil pelatihan dalam pembelajaran, dan

melakukan revisi program jika diperlukan. Upaya ini telah memberikan dampak positif, antara lain meningkatnya kemampuan guru dalam mengelola kelas, meningkatnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab, terbangunnya kerja sama antar guru, serta meningkatnya mutu hasil belajar peserta didik di MI Ma'arif Soka.

Guru yang belum mampu mengelola atau membimbing rekan sejawat yang kinerjanya belum sesuai dengan harapan madrasah menunjukkan adanya tantangan dalam penguatan budaya kerja kolektif. Kondisi ini dapat berdampak pada keterlambatan pencapaian target mutu pendidikan, mengingat keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada kemampuan kolaborasi dan saling mendukung antar guru. Di MI Ma'arif Soka, situasi seperti ini menuntut peran aktif kepala madrasah dalam memberikan arahan, pelatihan, serta menciptakan iklim kerja yang mendorong guru untuk saling berbagi pengetahuan, keterampilan, dan strategi pembelajaran. Pengelolaan yang kurang efektif terhadap guru yang memiliki kinerja di bawah standar dapat mempengaruhi kedisiplinan, motivasi kerja, serta kualitas pembelajaran yang diterima siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan pembinaan yang sistematis, supervisi yang berkelanjutan, dan pemberian teladan yang konsisten agar semua guru dapat mencapai kinerja sesuai dengan visi dan misi madrasah. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Lakukan Pendekatan Personal dan Konfirmasi setelah semua data terkait kinerja guru terkumpul, langkah krusial berikutnya adalah melakukan komunikasi personal yang empatik. Ini adalah fase di mana kepala madrasah mendekati guru dengan tujuan memahami, bukan menghakimi. Pertama, adakan pertemuan empat mata. Pastikan tempatnya tenang dan privat, jauh dari gangguan, agar guru merasa aman untuk berbicara. Awali percakapan dengan pertanyaan terbuka untuk mengundang guru berbagi sudut pandangnya. Kemudian,

sampaikan masalah kinerja dengan jelas dan objektif. Penting sekali untuk menghindari menyalahkan atau menghakimi karakter guru. Fokuskan pembahasan pada perilaku yang diamati dan dampaknya terhadap pembelajaran atau madrasah. Terakhir, dengarkan secara aktif apa yang disampaikan guru. Beri mereka kesempatan penuh untuk menjelaskan situasi atau perspektif mereka. Seringkali, ada faktor-faktor di luar dugaan seperti masalah kesehatan, kesulitan keluarga, beban kerja yang terlalu berat, atau kurangnya pemahaman terhadap materi atau metode baru yang memengaruhi kinerja mereka. Memahami akar masalah ini adalah kunci untuk mencari solusi yang tepat. Menyusun Rencana Perbaikan Kinerja Setelah masalah kinerja guru terkonfirmasi, langkah selanjutnya adalah membuat rencana perbaikan yang terstruktur. Rencana ini menjadi panduan jelas untuk guru dan madrasah dalam proses peningkatan. Pertama, tentukan tujuan yang jelas dan terukur bersama guru. Misalnya, tujuannya bisa berupa Meningkatkan kehadiran tepat waktu di kelas menjadi 80% dalam satu bulan atau Menerapkan minimal dua metode pembelajaran aktif setiap minggu selama dua bulan ke depan. Selanjutnya, identifikasi strategi dan dukungan konkret yang akan diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini bisa berupa: Pelatihan atau Workshop Mengikutsertakan guru pada pelatihan yang relevan, seperti manajemen kelas, metode mengajar inovatif, atau penguasaan materi. Pendampingan atau Mentoring Menugaskan guru lain yang lebih berpengalaman untuk mendampingi atau menjadi mentor. Penyediaan Sumber Daya Memberikan materi, buku, atau akses teknologi yang diperlukan. Penyesuaian Tugas (sementara) Jika memungkinkan dan relevan, sesuaikan beban atau jenis tugas untuk sementara waktu agar guru bisa lebih fokus pada perbaikan. Terakhir, tetapkan jadwal evaluasi yang jelas. Ini penting untuk memantau kemajuan guru dan melakukan evaluasi berkala memastikan rencana berjalan sesuai trek dan tujuan tercapai.”⁷⁰

Kedisiplinan guru merupakan salah satu indikator utama profesionalisme. Guru yang disiplin cenderung memiliki manajemen waktu yang baik, mematuhi peraturan, serta

⁷⁰ Hasil wawancara baak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah

melaksanakan pembelajaran dengan tepat waktu dan sesuai rencana. Disiplin ini tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh teladan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah. Pemimpin yang konsisten dalam menerapkan aturan akan menciptakan budaya kerja disiplin yang akhirnya menjadi kebiasaan positif bagi guru. Kinerja profesional guru merupakan hasil akhir yang dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan kepala madrasah dan kedisiplinan kerja guru. Kepemimpinan yang mampu memotivasi, membimbing, dan memberikan fasilitas pengembangan diri akan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru. Sementara itu, kedisiplinan menjamin bahwa kompetensi tersebut diterapkan secara konsisten dalam tugas sehari-hari. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik akan menumbuhkan kedisiplinan, kedisiplinan akan memperkuat profesionalisme, dan pada akhirnya ketiganya akan bersinergi untuk meningkatkan mutu pendidikan di madrasah. Kedisiplinan guru di MI Ma'arif Soka terlihat dari kepatuhan terhadap jam hadir, pelaksanaan pembelajaran sesuai jadwal, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran. Tingkat kedisiplinan ini terbangun karena adanya pembinaan rutin, supervisi kelas, dan penegakan aturan yang konsisten oleh kepala madrasah. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, melakukan pengawasan teratur, serta memberi penghargaan bagi guru yang berprestasi mampu memotivasi guru untuk menjaga disiplin kerja. Kinerja profesional guru di MI Ma'arif Soka merupakan wujud nyata dari kombinasi antara kepemimpinan kepala madrasah dan kedisiplinan yang terjaga. Guru yang disiplin dan mendapatkan dukungan kepemimpinan yang baik menunjukkan peningkatan kompetensi pedagogik, penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, serta keterampilan

berkomunikasi dengan peserta didik dan wali murid. Dengan demikian, di MI Ma'arif Soka terdapat hubungan sinergis kepemimpinan kepala madrasah membentuk kedisiplinan guru, kedisiplinan memperkuat kinerja profesional, dan kinerja profesional pada akhirnya menjadi indikator keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

3. Pengawasan dan monitoring kehadiran guru



Gambar 2 : Pelaksanaan Supervisi oleh Tim Pegembang Kurikulum

Di MI Ma'arif Soka, monitoring kehadiran adalah fondasi dari profesionalisme. Madrasah ini menekankan pentingnya ketepatan waktu sebagai cerminan komitmen dan tanggung jawab seorang pendidik. Guru yang hadir tepat waktu secara konsisten akan memastikan setiap jam pelajaran dapat dimanfaatkan secara maksimal, sehingga tidak ada waktu belajar siswa yang terbuang sia-sia. Untuk memastikan hal ini berjalan efektif dan transparan, madrasah menggunakan sistem pencatatan kehadiran yang jelas, yang juga secara langsung menjadi teladan bagi para siswa tentang nilai disiplin. Pengawasan dan monitoring kehadiran serta kinerja guru di MI Ma'arif Soka merupakan bagian integral dari fungsi kepemimpinan kepala madrasah yang berorientasi pada peningkatan disiplin kerja dalam pendidikan. Pengawasan dalam konteks pendidikan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan. Prinsip ini menjadi landasan bagi kepala MI Ma'arif Soka dalam merancang sistem pengawasan yang terstruktur, transparan, dan berkelanjutan. Pada aspek kehadiran, kepala madrasah menerapkan sistem absensi harian yang wajib diisi guru saat datang dan pulang. Absensi ini dikelola oleh Tata Usaha dan diperiksa secara berkala oleh kepala madrasah untuk memantau tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta pola ketidakhadiran guru. Kehadiran guru tidak hanya dipandang dari segi administratif, tetapi juga sebagai indikator komitmen dan kedisiplinan kerja. Kepala madrasah juga menerapkan pengawasan langsung di pagi hari, di mana beliau hadir lebih awal untuk memastikan guru tiba tepat waktu sebelum jam pelajaran dimulai.

Apabila ditemukan keterlambatan atau ketidak hadiran tanpa keterangan, kepala madrasah memberikan teguran lisan secara persuasif. Jika pelanggaran terjadi berulang, maka akan diberikan sanksi tertulis sesuai dengan tata tertib yang berlaku di MI Ma'arif Soka. Dalam monitoring kinerja guru, kepala madrasah mengintegrasikan dua pendekatan utama, yaitu supervisi akademik dan evaluasi kinerja. Supervisi akademik dilakukan melalui kunjungan kelas untuk mengamati langsung proses pembelajaran, mulai dari pembukaan pelajaran, penyampaian materi, interaksi guru-siswa, hingga penutup pembelajaran. Sementara kehadiran adalah prasyarat, fokus utama monitoring kinerja adalah pada kualitas pekerjaan guru. Di MI Ma'arif Soka, monitoring ini dilakukan melalui supervisi akademik atau observasi kelas secara berkala oleh Kepala Madrasah atau tim yang ditunjuk. Selama observasi, yang diamati tidak hanya cara mengajar, tetapi juga interaksi guru dengan siswa, penggunaan media pembelajaran, dan keterlibatan siswa dalam kelas. Setelah observasi, diadakan sesi umpan balik yang konstruktif, di mana Kepala Madrasah berdiskusi dengan guru untuk mengidentifikasi kekuatan mereka dan area

mana yang dapat ditingkatkan. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap guru mendapatkan bimbingan personal yang relevan dengan kebutuhan mereka. Selain itu, kepala madrasah memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), bahan ajar, dan jurnal mengajar. Evaluasi kinerja guru menggunakan instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam menentukan langkah pembinaan selanjutnya. Kepala madrasah memanfaatkan hasil supervisi dan PKG untuk mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan guru. Evaluasi supervisi di MI Ma'arif Soka dilakukan melalui berbagai metode, seperti menyebarkan kuesioner kepada guru atau mengadakan diskusi terarah. Hasil dari evaluasi ini sangat penting untuk menyempurnakan sistem supervisi di masa mendatang. Data yang diperoleh digunakan sebagai landasan untuk merevisi instrumen supervisi, menyusun program pelatihan yang lebih terarah, dan memperbaiki pendekatan supervisor. Dengan demikian, evaluasi supervisi memastikan bahwa seluruh upaya pembinaan yang dilakukan madrasah benar-benar efektif, efisien, dan berkontribusi secara signifikan pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Guru yang memiliki kinerja baik dan menunjukkan inovasi pembelajaran diberikan apresiasi, baik berupa pujian di forum resmi, piagam penghargaan, maupun rekomendasi untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Sebaliknya, guru yang masih lemah dalam aspek tertentu akan mendapat bimbingan intensif, seperti coaching individu, pendampingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, atau pengaturan untuk mengikuti workshop khusus. Konsistensi dalam pelaksanaan pengawasan dan monitoring ini membawa dampak positif yang nyata. Guru menjadi lebih tertib dalam hadir tepat waktu, lebih serius dalam mempersiapkan materi

pembelajaran, dan lebih konsisten dalam menjalankan tugas mengajar sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu, proses ini menumbuhkan budaya kerja yang akuntabel, di mana guru merasa bahwa kinerjanya diperhatikan dan diapresiasi. Dampak jangka panjangnya adalah meningkatnya mutu pembelajaran, prestasi siswa, serta citra positif MI Ma'arif Soka di mata masyarakat.

Kehadiran guru merupakan salah satu unsur penting dalam mencerminkan tingkat kedisiplinan kerja di lembaga pendidikan. Dalam konteks MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen, kehadiran guru setiap hari kerja menjadi indikator utama dalam menilai komitmen dan tanggung jawab profesional guru terhadap tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Guru yang hadir secara konsisten akan memberikan kontribusi nyata terhadap kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan madrasah. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dalam organisasi tempat ia bekerja. Kehadiran guru secara rutin dan tepat waktu mencerminkan sikap disiplin yang tinggi serta kesadaran akan pentingnya peran guru dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Kehadiran guru dikatakan baik apabila memenuhi beberapa kriteria. Kehadiran guru yang baik, yakni kehadiran yang teratur, tepat waktu, serta disertai dengan kesiapan mengajar, memberikan dampak yang sangat besar terhadap perkembangan peserta didik. Di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen, kehadiran guru yang tinggi menjadi salah satu faktor pendukung utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif, kondusif, dan berkesinambungan. Kehadiran guru secara konsisten bukan hanya menunjukkan kepatuhan terhadap tugas administratif, melainkan

juga mencerminkan tanggung jawab profesional dan komitmen moral terhadap dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang diperoleh dari pihak madrasah, diketahui bahwa tingkat kehadiran guru di MI Ma'arif Soka tergolong tinggi. Sebagian besar guru hadir secara teratur dan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan madrasah telah terbangun dengan baik, terutama dalam hal disiplin kehadiran. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kasus ketidakhadiran guru yang disebabkan oleh alasan tertentu, seperti sakit, kegiatan pelatihan, atau keperluan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan. Namun secara umum, ketidakhadiran tersebut bersifat insidental dan tidak mengganggu keseluruhan proses pembelajaran. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam membina dan mengawasi kehadiran guru. Melalui pendekatan persuasif, pembinaan rutin, serta pemberian keteladanan, kepala madrasah mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk hadir dan melaksanakan tugasnya secara optimal. Salah satu tugas utama kepala madrasah adalah meningkatkan kedisiplinan guru melalui pengawasan, pembinaan, dan pemberian motivasi yang berkesinambungan.

Kehadiran guru secara konsisten di madrasah memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap proses dan hasil belajar siswa. Guru merupakan figur sentral dalam kegiatan pembelajaran, sehingga ketidakhadiran guru, baik sementara maupun berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan dalam kesinambungan proses belajar-mengajar. Sebaliknya, kehadiran guru yang teratur dan tepat waktu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, keterlibatan siswa, serta terbentuknya budaya disiplin di lingkungan madrasah. Secara pedagogis, kehadiran guru yang optimal memungkinkan

terselenggaranya pembelajaran secara terstruktur, terencana, dan berkelanjutan. Guru yang hadir secara konsisten dapat membimbing siswa dengan lebih intensif, mengawasi perkembangan belajar, serta memberikan penguatan maupun umpan balik yang dibutuhkan siswa dalam proses belajarnya. Guru merupakan komponen utama dalam sistem pembelajaran yang menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dampak paling nyata dari kehadiran guru yang baik di MI Ma'arif Soka adalah meningkatnya mutu proses pembelajaran. Guru yang hadir secara teratur memastikan bahwa seluruh materi pelajaran dapat disampaikan secara utuh dan tepat waktu, sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun. Dengan demikian, tidak terjadi kekosongan kelas, dan siswa mendapatkan pelayanan belajar yang optimal. Kehadiran guru secara konsisten berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi dan semangat belajar siswa. Ketika guru hadir dan menunjukkan keterlibatan aktif dalam proses mengajar, siswa merasa dihargai dan dipedulikan.

Hal ini mendorong terbentuknya hubungan emosional yang positif antara guru dan siswa, yang pada akhirnya memunculkan minat belajar dan semangat untuk berprestasi. Kehadiran guru juga berdampak pada pembentukan karakter dan kedisiplinan siswa di MI Ma'arif Soka. Guru yang hadir secara disiplin memberikan keteladanan yang nyata kepada siswa tentang pentingnya tanggung jawab, komitmen, dan integritas. Dalam konteks pendidikan Islam, guru berperan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembina akhlak dan suri teladan. Oleh karena itu, sikap dan kehadiran guru sangat memengaruhi pembentukan kepribadian siswa secara menyeluruh. Selain itu, kehadiran guru yang konsisten turut menciptakan iklim belajar yang kondusif di MI Ma'arif Soka. Kelas yang selalu terisi dan dipandu oleh guru akan memberikan

suasana belajar yang terarah, aktif, dan menyenangkan. Hal ini memperkuat interaksi edukatif antara guru dan siswa, dan menjadikan madrasah sebagai lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan.

Selain itu, kehadiran guru juga berdampak pada pembentukan karakter siswa. Guru yang disiplin dalam kehadiran memberikan teladan nyata bagi siswa tentang pentingnya tanggung jawab, komitmen, dan kedisiplinan. Dalam konteks pendidikan Islam, guru bukan hanya sebagai pengajar tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing yang memberikan pengaruh keteladanan melalui sikap dan perilaku. Oleh karena itu, kehadiran guru menjadi cerminan dari tanggung jawab moral terhadap amanah pendidikan yang diemban. Ketidakhadiran guru secara terus-menerus dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi belajar siswa, ketidakteraturan proses pembelajaran, bahkan munculnya perilaku menyimpang akibat kurangnya pengawasan. Siswa menjadi tidak fokus, kehilangan arahan, serta merasa kurang dihargai karena pembelajaran yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini pada akhirnya dapat berpengaruh pada prestasi akademik maupun pembentukan karakter siswa secara keseluruhan. Hal itu dapat dibuktikan dengan meningkatnya prestasi siswa di MI Ma'arif Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen pada ajang OSKANU siswa-siswinya mendapatkan medali emas dan perak pada mata Pelajaran Matematika dan Ke-Nuan. Selain itu juga pada nilai rata-rata ujian madrasah meningkat dari tahun sebelumnya. Selain prestasi akademik, MI Ma'arif Soka juga mendapatkan juara 6 tingkat Provinsi Jawa Tengah pada ajang PORSENI cabang bela diri Pagar Nusa. Pada ajang AKSIOMA tahun ajaran 2024/2025 juga membawa 11 Piala dalam beberapa cabang perlombaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran guru di MI Ma'arif Soka menunjukkan kualitas kedisiplinan yang cukup baik. Hal ini menjadi salah satu indikator keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Kehadiran guru yang tinggi akan berdampak positif terhadap mutu pembelajaran, kedisiplinan peserta didik, serta pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan secara keseluruhan. Kehadiran guru yang baik memberikan dampak positif yang luas terhadap siswa di MI Ma'arif Soka, baik dari segi akademik maupun non akademik. Oleh sebab itu, peningkatan dan pengawasan terhadap kehadiran guru perlu menjadi perhatian utama bagi kepala madrasah dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik. kehadiran guru bukan hanya sekadar kewajiban administratif, tetapi merupakan komponen strategis yang memengaruhi secara langsung kualitas pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu melakukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan agar tingkat kehadiran guru tetap tinggi dan berdampak positif terhadap proses pendidikan di madrasah.

Pengawasan dan monitoring kehadiran dalam disiplin guru tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam pembinaan, pengembangan profesional, dan peningkatan kualitas pendidikan. Kepala madrasah sebagai pemimpin memainkan peran kunci dalam memastikan sistem ini berjalan efektif, berkelanjutan, dan mampu menjawab tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang.

4. Gaya kepemimpinan kepala madrasah terhadap tingkat disiplin kerja guru

Kepala MI Ma'arif Soka memegang peran strategis tidak hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai inspirator dan teladan bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, inspirator berarti pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja, memotivasi bawahan, dan menumbuhkan keyakinan bahwa setiap guru dapat berkembang dan berprestasi. Sementara itu, teladan berarti pemimpin menunjukkan perilaku, etika, dan profesionalisme yang dapat dicontoh oleh seluruh warga madrasah. Sebagai inspirator, kepala madrasah di MI Ma'arif Soka berupaya membangun motivasi intrinsik guru melalui komunikasi yang positif, memberikan penghargaan atas prestasi, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran. Pemimpin mengajak guru untuk berpikir kreatif, mencoba metode pembelajaran baru, dan tidak takut gagal dalam berinovasi. Melalui rapat rutin, kepala madrasah menyampaikan visi dan misi madrasah secara jelas, sehingga setiap guru memiliki arah kerja yang sama dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama. Sebagai teladan, kepala madrasah menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, hadir tepat waktu, berpakaian rapi sesuai aturan, serta konsisten dalam melaksanakan komitmen yang telah disepakati. Perilaku ini menjadi contoh nyata yang diikuti oleh guru, karena dalam budaya kerja pendidikan, keteladanan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibanding sekadar instruksi. Kepala madrasah juga menampilkan sikap santun, terbuka terhadap kritik, dan adil dalam mengambil keputusan, sehingga menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari seluruh guru. Peran ganda sebagai inspirator dan teladan ini menciptakan efek berantai terhadap iklim kerja di MI Ma'arif Soka. Guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas diri, lebih

disiplin dalam melaksanakan tugas, serta lebih kompak dalam bekerja sama.

Selain itu kolaborasi dan rasa kepemilikan merupakan dua aspek kepemimpinan yang sangat penting dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis di MI Ma'arif Soka. Kepala madrasah menyadari bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh satu individu, melainkan oleh kerja sama yang solid antara pimpinan, guru, tenaga kependidikan, siswa, dan masyarakat. Oleh karena itu, kepala madrasah menerapkan prinsip kepemimpinan partisipatif yang menekankan pada keterlibatan aktif semua pihak dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program madrasah. Kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan rasa saling percaya, mempercepat penyelesaian masalah, dan menghasilkan keputusan yang lebih tepat karena melibatkan berbagai sudut pandang. Prinsip ini dijalankan oleh kepala MI Ma'arif Soka melalui forum formal seperti rapat dewan guru, musyawarah kerja madrasah, dan diskusi kelompok terarah, maupun forum informal seperti obrolan santai di ruang guru. Melalui forum-forum tersebut, guru didorong untuk menyampaikan ide, masukan, bahkan kritik yang membangun. Setiap masukan dipertimbangkan dengan serius agar tercipta rasa saling menghargai dan kebersamaan dalam mengambil keputusan. Kolaborasi di MI Ma'arif Soka tidak hanya terbatas pada penyusunan kebijakan, tetapi juga pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan non-pembelajaran. Misalnya, kepala madrasah melibatkan guru dalam merancang program literasi madrasah, kegiatan ekstrakurikuler, lomba antar-madrasah, dan kegiatan sosial masyarakat. Dengan melibatkan guru secara langsung, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Memotivasi guru itu kunci utama agars madrasah semakin maju. Ini bukan hanya soal memberikan perintah, tapi lebih ke bagaimana kita membangun suasana yang mendukung dan membuat mereka semangat. Bangun Lingkungan Kerja yang Enak Saling Dukung, Ajak guru buat sering sharing ide, pengalaman, sama tantangan. Bikin forum kecil buat mereka bisa belajar bareng. Komunikasi Terbuka, Pastikan guru nyaman buat ngomongin ide atau keluh kesah ke kepala madrasah. Kalau semua transparan, mereka makin percaya. Hargai Usaha, Jangan pelit kasih pujian, baik langsung atau di depan yang lain. Bilang "terima kasih" aja udah bisa bikin mereka seneng. Dukung Mereka untuk Terus Belajar Pelatihan yang Pas, Cari tahu guru butuh pelatihan apa (bisa lewat evaluasi atau bertanya secara langsung), terus kasih kesempatan mengikuti workshop atau seminar yang relevan. Pendampingan, Kalau ada guru yang baru atau butuh bimbingan di area tertentu, pasangkan sama guru yang lebih senior. Belajar satu lawan satu itu efektif banget. Libatkan Guru dalam Keputusan Ajak Musyawarah, Libatkan guru pas mau bikin kebijakan baru atau program sekolah. Kalau mereka ikut ngerencanain, mereka pasti lebih semangat ngelaksanainnya. Beri Kepercayaan, Kasih mereka tanggung jawab buat mimpin proyek atau tim kecil. Ini bikin mereka merasa dipercaya dan makin berkembang. Beri Masukan yang Membangun, Jangan nunggu akhir tahun buat kasih feedback. Ajak ngobrol santai rutin tentang gimana kinerja mereka. Fokus Solusi, Kalau ada yang kurang, jangan cuma nunjukin salahnya. Ajak guru mikir bareng gimana cara memperbaikinya. Percaya Profesionalisme, Tunjukin kalau kepala madrasah percaya sama kemampuan guru. Kasih mereka kebebasan buat nyoba metode ngajar baru atau ide-ide kreatif”.⁷¹

Diperkuat oleh pendapat wawancara Ibu Hj Khumiyatun pada tanggal 26 Mei bahwa:

“Dalam memotivasi guru agar lebih merasa memiliki andil dan semangat dalam kinerjanya biasanya bapak kepala madrasah itu seperti yang sudah saya katakana di awal mengajak guru dalam membuat perencanaan program kegiatan apapun misalnya dalam kegiatan PHBI kepala madrasah meminta ide,

⁷¹ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

saran, dan masukan mereka. Kalau mereka ikut merancang, rasa tanggung jawabnya akan lebih besar. Jika guru memiliki ide yang bagus kepala madrasah juga sering memuji dengan mengucapkan terimakasih dan jika kepanitiaan kegiatan tersebut berhasil kepala madrasah juga mengapresiasi dengan memberikan penghargaan walaupun hanya berupa materil sedikit tapi kami merasa sangat dihargai”.⁷²

Sejalan dengan kolaborasi, kepala madrasah juga menanamkan rasa kepemilikan terhadap madrasah. Menurut Rasa kepemilikan akan membuat anggota organisasi bekerja dengan sepenuh hati, menjaga nama baik lembaga, dan memiliki inisiatif tinggi dalam memperbaiki kekurangan. Di MI Ma’arif Soka, rasa kepemilikan ini dibangun melalui pemberian tanggung jawab yang jelas kepada setiap guru sesuai bidang keahliannya, pemberian kepercayaan untuk memimpin proyek atau program tertentu, serta pengakuan terhadap kontribusi mereka, baik secara lisan di forum maupun dalam bentuk penghargaan formal. Rasa kepemilikan juga tumbuh dari kebiasaan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan strategis, misalnya dalam penentuan program pengembangan kurikulum, pembelian sarana dan prasarana, atau penjadwalan kegiatan tahunan. Dengan demikian, guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga bagian dari perumus kebijakan itu sendiri. Dampak nyata dari penerapan kolaborasi dan rasa kepemilikan di MI Ma’arif Soka terlihat pada meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan madrasah di luar jam mengajar, tingginya kepedulian terhadap kebersihan dan kerapian lingkungan madrasah, serta semangat untuk menjaga disiplin kerja tanpa harus diawasi secara ketat. Guru juga lebih terbuka untuk saling membantu, berbagi materi pembelajaran, dan mendukung

⁷² Hasil wawancara Ibu Hj Khuiyatun, S.Pd.I pada tanggal 26 Mei 2025

keberhasilan rekan sejawat. Dengan demikian, kolaborasi yang terjalin kuat dan rasa kepemilikan yang tinggi menciptakan iklim kerja yang positif, menumbuhkan motivasi intrinsik, serta berdampak langsung pada peningkatan kinerja profesional guru di MI Ma'arif Soka. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator yang menjaga agar kolaborasi berjalan efektif, sekaligus sebagai role model yang mempraktikkan rasa kepemilikan melalui kepedulian, tanggung jawab, dan komitmen tinggi terhadap kemajuan madrasah. Seperti yang sudah dikatakan oleh kepala madrasah pada sesi wawancara pada tanggal 24 Mei 2025 bahwa:

“Waka Kurikulum membantu mengembangkan kurikulum, membantu dalam supervisi dan evaluasi, serta mengatur jadwal mengajar. Waka kesiswaan membantu mengelola kegiatan ekstrakurikuler, serta menangani masalah kesiswaan. Waka sarpras membantu dalam Penyediaan Fasilitas, Memastikan infrastruktur teknologi (internet, komputer, proyektor) berfungsi baik dan dapat diakses guru untuk mendukung pembelajaran digital. Waka humas Menjalin kerja sama dengan instansi luar, dunia usaha, atau komunitas yang bisa memberikan dukungan, Mengatur komunikasi efektif antara madrasah dan orang tua, sehingga ada dukungan dari rumah terhadap upaya peningkatan kinerja guru, Meningkatkan citra positif madrasah di mata masyarakat dan orang tua, yang secara tidak langsung meningkatkan kepercayaan terhadap kualitas guru”.⁷³

Pembinaan dan supervisi yang edukatif di MI Ma'arif Soka merupakan salah satu strategi utama kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, dan profesionalisme guru. Kepala madrasah memandang bahwa pembinaan bukan sekadar memberikan instruksi atau teguran, tetapi sebuah proses pendampingan yang berorientasi pada pengembangan potensi guru

⁷³ Hasil wawancara bapak Alfaqihudin, S.Pd.I (Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka) pada tanggal 24 Mei 2025 di ruang kepala madrasah.

secara menyeluruh. Supervisi yang dilakukan tidak bertujuan mencari kesalahan, melainkan memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi agar guru dapat bekerja optimal sesuai standar pendidikan yang berlaku. Pendekatan yang digunakan kepala madrasah dalam pembinaan bersifat humanis dan kekeluargaan. Guru diposisikan sebagai mitra kerja yang setara, sehingga setiap masukan disampaikan dalam suasana saling menghormati. Kepala madrasah selalu memulai pembinaan dengan memberikan apresiasi atas kinerja guru, kemudian mendengarkan kendala yang dihadapi, dan menutupnya dengan solusi yang dapat segera diterapkan. Pendekatan ini membuat guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus memperbaiki diri. Pelaksanaan pembinaan dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti rapat evaluasi kinerja bulanan untuk membahas strategi pembelajaran, serta pendampingan individual bagi guru yang membutuhkan bantuan khusus. Selain itu, kepala madrasah juga mengadakan pelatihan internal seperti workshop penggunaan media pembelajaran digital dan metode pembelajaran aktif. Semua kegiatan ini diarahkan untuk memperkuat keterampilan mengajar sekaligus membentuk karakter profesional guru. Supervisi di MI Ma'arif Soka dilaksanakan dalam dua bentuk yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik difokuskan pada pemantauan proses pembelajaran di kelas, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kepala madrasah melakukan observasi langsung menggunakan instrumen penilaian yang terstandar, kemudian memberikan umpan balik secara personal. Sementara itu, supervisi manajerial diarahkan untuk memastikan aspek administrasi, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap kebijakan madrasah berjalan dengan baik. Pendekatan pembinaan dan supervisi yang edukatif ini telah memberikan dampak positif bagi MI Ma'arif Soka. Guru menjadi lebih terbuka terhadap kritik, berani mencoba metode

pembelajaran baru, dan semakin konsisten dalam melaksanakan tugas mengajar. Hubungan kerja antara kepala madrasah dan guru juga semakin harmonis, karena supervisi dilaksanakan dalam suasana saling menghargai dan berorientasi pada peningkatan mutu. Pada akhirnya, pembinaan yang konsisten ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, prestasi siswa, dan citra positif MI Ma'arif Soka di mata masyarakat.

Berdasarkan uraian yang ada, maka gaya kepemimpinan yang efektif diterapkan di MI Ma'arif Soka adalah kombinasi dari beberapa pendekatan, dengan fondasi utamanya adalah Kepemimpinan Transformasional. Gaya ini tidak hanya berfokus pada hasil, melainkan pada pembangunan motivasi dan komitmen internal guru. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan faktor utama dalam menjamin mutu pendidikan. Di MI Ma'arif Soka, proses tersebut diimplementasikan melalui mekanisme supervisi yang terintegrasi dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Supervisi di sini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen evaluasi, melainkan juga sebagai pertimbangan untuk peningkatan profesionalisme guru. Penerapannya mencakup dua dimensi utama, supervisi manajerial yang memastikan efektivitas operasional, dan supervisi akademik yang berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogis guru. Pelaksanaan supervisi ini didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diwujudkan oleh kepala madrasah. Pendekatan ini ditandai oleh keteladanan, di mana kepala madrasah menjadi contoh nyata dalam kedisiplinan dan etos kerja. Selain itu, aspek kolaborasi juga menjadi inti, terlihat dari pelibatan guru dalam penyusunan tata tertib. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama, sehingga kepatuhan terhadap aturan muncul dari kesadaran intrinsik, bukan sekadar kepatuhan eksternal. Secara keseluruhan, sinergi antara mekanisme supervisi

yang terstruktur dan gaya kepemimpinan transformasional ini menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Supervisi digunakan sebagai alat pembinaan yang suportif, sementara kepemimpinan transformasional menginspirasi guru untuk berinovasi dan berkomitmen pada profesi mereka. Dengan demikian, proses ini berhasil membangun budaya akuntabilitas dan perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif Soka secara komprehensif dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala MI Ma'arif Soka menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan menempatkan diri sebagai inspirator dan teladan. Sebagai inspirator, ia membangkitkan motivasi guru melalui komunikasi positif, penghargaan, dan penegasan visi-misi madrasah sehingga arah kerja lebih terarah. Sebagai teladan, ia menunjukkan disiplin tinggi, profesionalisme, serta konsistensi dalam sikap dan tindakan yang kemudian diikuti oleh guru. Dengan perpaduan motivasi dan keteladanan ini, kedisiplinan guru tumbuh dari kesadaran internal, bukan sekadar karena aturan, sehingga tercipta komitmen kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Selain itu juga Kepala MI Ma'arif Soka menerapkan kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program madrasah. Melalui forum diskusi formal maupun informal, guru diberi ruang untuk menyampaikan ide, masukan, dan kritik yang membangun. Keterlibatan ini menumbuhkan rasa dihargai, rasa memiliki, serta memperkuat kolaborasi antara guru dan pimpinan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan mendukung peningkatan disiplin serta kinerja guru. Serta Kepala MI Ma'arif Soka menerapkan kepemimpinan humanis dengan menempatkan guru sebagai mitra kerja yang setara. Pembinaan dan supervisi dilakukan secara edukatif, bukan untuk mencari kesalahan, melainkan memberi arahan, motivasi, dan solusi. Melalui komunikasi yang santun, terbuka, dan penuh penghargaan, guru merasa dihargai sehingga lebih termotivasi untuk disiplin dan meningkatkan kinerja.

Kepala MI Ma'arif Soka juga menerapkan kepemimpinan transaksional dalam skala terbatas, terutama melalui mekanisme reward and punishment. Guru yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja baik diberikan apresiasi,

sedangkan pelanggaran terhadap aturan ditindak dengan teguran atau sanksi yang sesuai. Pendekatan ini berfungsi menjaga konsistensi kedisiplinan sekaligus menegaskan bahwa setiap prestasi maupun pelanggaran memiliki konsekuensi yang jelas.

Gaya kepemimpinan kepala madrasah di MI Ma'arif Soka adalah kombinasi, dengan fondasi utama kepemimpinan transformasional yang diperkuat oleh pendekatan partisipatif, humanis, dan sedikit transaksional. Sinergi gaya ini menciptakan iklim kerja yang kolaboratif, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dengan kantor Kementerian Agama terutama dalam bidang pendidikan
2. Bapak dan ibu guru dapat meningkatkan metode pembelajaran serta perangkat pembelajaran yang dapat meningkatkan semangat belajar peserta didik
3. Peserta didik dapat menerapkan budaya 5 S dengan baik serta menjaga lingkungan belajar agar tetap terlihat indah

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2016). *Upaya Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Guru melalui Pembinaan Individu*. Manajer Pendidikan.
- Ambarita dan Siburian. (2013). *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Arini Yahdillah Ruwaikha. *Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Di MA Putri Al-Islahiyah Winirejo Pasuruan*. (Malang: UIN Malang. 2024)
- Basri, Hasan dan Tatang S. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung, Pustaka Setia.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Creswell, John W. (2013). *Research design (pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013
- Daheri Mirzon, Fitri Meliani, Freddrik Tiagita Putra. *The Effect of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance. (Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam). Vol 8 Issue (3) 2023*. pp: 412-423
<https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>
- Dharma, Surya. (2007). *Managemem Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2018) *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: Kharisma Putra Offset.
- Gunawan, Ibrahim & Sufriadai. (2017). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah*. Aceh: Sefa Bumi Persada Aceh Indonesia.
- Hasanah, Asmaul. (2023) *Madrasah Head Leadership In Upgrading Teacher Work Ethos*. Probolinggo: Universitas Nurul Jadid. Vol. 01 No. 01. 460-268
<https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/icesh>
- Harahap, Muhammad Rifai. *The Leadership Of The Madrasah Principal In Improving Teacher Discipline At Man 3 Tapanuli Tengah*. STAI Bahriyatul Ulum KH,Zainul Arifin Pandan. P.Issn : 2809-2317. 162-168
<https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>
- Hidayat. (2019). *Kepemimpinan dan supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.
- Hidayat, Ara dan Machali, Imam. (2012). *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Kaukaba.
- Huda, Alfin Iman. (2023) *Analysis of Madrasah Principal Leadership in Improving Teacher Performance of Madrasah*. Surabaya: Universitas Sunan Giri. 1320-1321
<https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.3937>
- Husaini, Usman. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ijudin, Ummu Salamah, Lutfi Fauzi Romdoni. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan Madrasah*. Khazanah Akademia. Vol. 06 No 01. 2022. 23-27
<https://serambi.org/index.php/managere>
- Karwati, Euis & Prians, Donni Juni. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Khairin. (2020). *Kinerja Guru Dalam Prespektif Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. Bengkulu: CV Zigie Utama.
- Machali, Imam, Hidayati Ara, (2015) *The Handbook of Education Management Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Yogyakarta: Prenada Media
- Makmur dan Suparman. (2015). *Manajemen Pendidikan berbasis Madrasah*. Bandung: PT. Aksara Timur.
- Marno & Triyo Supriyatno. (2008). *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyad. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Baru*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Musdiani & Gunawan. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Aceh: Sefa Bumi Persada.
- Piet, A. Sahertian. (2000). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan, Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pidarta, M. (1995). *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: PT Grasindo.
- Qomar & Mujamil. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Raco, J.R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif (Jenis dan keunggulannya)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Richard L. Hunghe, Robert C. Ginnett, Gord J. Curphy, (2012). *“Leadership: Enhancing the lessen of Experiece” LEADERSHIP, Memperkaya Pelajaran dari pengalaman*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rifa’I, Moh. dan Siti Fatimatus Zahro. (2023) *Strategies And Challenges: Madrasah Principal Leadership In Enhancing Teacher Performance For Academic*

Excellence. Probolinggo: Universitas Nurul Jadid. Vol. 5 No. 1 (2023), p. 36-46 <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/icesh>

- Rivai dkk. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki Rahmahdi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri I Metro*. (Lampung: UIN Raden Intan. 2023)
- Rohmat. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan Konsep dan Aplikasi*. Purwokerto: STAIN Press.
- Rorimpandey, Widdy H.F. (2020). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. (Malang: Ahli Media Press.
- Sagala, Syaiful. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Saroni, Muhammad. (2006). *Manajemen Sekolah: Kiat Menjadi Pendidik yang kompeten*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shulhi. *Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah Berbasis Perilaku Dalam Penguatan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Lombok Timur*. Schemata Jurnal. Vol. 9 No 2. 2020. Hlm 189-200
- Siagian, Sondang. P. (1994). *Teori dan Praktik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Sondang P Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suarso, Budi. (2023) *Teori Kepemimpinan*. Yogyakarta: CV Madani Berkah Abadi.
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharjo. (2006). *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar*. Dirjen DIKTI.
- Suhandani, D., & Kartawinata, J. 2019. *Identifikasi kompetensi guru sebagai cerminan profesionalisme tenaga pendidik di kabupaten sumedang (kajian pada kompetensi pedagogik)*. *Mimbar Sekolah Dasar*. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v1i2.874> vol 06 no 02 hlm 345-348
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (membangun organisasi unggul di era perubahan)*, Cetakan pertama. Bandung: PT Refika Aditama.

- Timpe, A.D. (1999). *Kinerja (terjemah Sofyan Cikmat)*. Nem York: KEND Publishing Inc.
- Yusnidar. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah DIDAKTA. Vol 14 No 2 Hlm 320-349.
- Zahroh. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Kalijaran*. Kebumen: IAINU Kebumen. 2022).

LAMPIRAN- LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lembar observasi & Pedoman wawancara

Pedoman Observasi kepala madrasah

Aspek	Indikator	Penilaian	Catatan
Kepemimpinan Pembelajaran	Kepala madrasah memimpin rapat pengembangan kurikulum secara efektif.	1 2 3 4	
	Kepala madrasah memberikan umpan balik konstruktif saat supervisi guru.	1 2 3 4	
Manajemen Madrasah	Kepala madrasah menjelaskan laporan keuangan madrasah secara transparan.	1 2 3 4	
	Kepala madrasah berinteraksi positif dengan orang tua/wali siswa.	1 2 3 4	
Pengembangan Diri dan Kepemimpinan	Kepala madrasah menunjukkan inisiatif dalam mengikuti pelatihan kepemimpinan.	1 2 3 4	
Kinerja dan Dampak	Terlihat peningkatan kedisiplinan guru selama kepemimpinan kepala madrasah.	1 2 3 4	(Dapat diverifikasi melalui data kehadiran guru)

Fokus Observasi:

1. Kepemimpinan Pembelajaran:
 - a. Visi dan Misi Madrasah:
 - 1) Kejelasan visi dan misi madrasah.
 - 2) Sosialisasi visi dan misi kepada seluruh warga madrasah.
 - 3) Implementasi visi dan misi dalam program-program madrasah.
 - b. Pengembangan Kurikulum:
 - 1) Keterlibatan kepala madrasah dalam pengembangan Kurikulum
 - 2) Inovasi kurikulum yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran.
 - 3) Evaluasi dan revisi kurikulum secara berkala.
 - c. Pengelolaan Pembelajaran:
 - 1) Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran.
 - 2) Pemberian dukungan kepada guru dalam menerapkan metode pembelajaran inovatif.
 - 3) Pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.
 - 4) Supervisi akademik yang efektif dan konstruktif.
 - d. Evaluasi Hasil Belajar:
 - 1) Sistem penilaian hasil belajar yang komprehensif.
 - 2) Pemanfaatan data hasil belajar untuk perbaikan pembelajaran.
 - 3) Pelaporan hasil belajar kepada orang tua/wali siswa secara efektif.
2. Manajemen Madrasah:
 - a. Perencanaan Madrasah:
 - 1) Penyusunan Rencana Kerja Madrasah (RKM) yang strategis dan realistis.
 - 2) Keterlibatan warga madrasah dalam penyusunan RKM.
 - 3) Implementasi dan monitoring RKM secara efektif.
 - b. Pengelolaan Sumber Daya Manusia:
 - 1) Kebijakan pengembangan profesional guru dan tenaga kependidikan.
 - 2) Sistem pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.
 - 3) Pembinaan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan.
 - 4) Upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
 - c. Pengelolaan Keuangan dan Sarana Prasarana:
 - 1) Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan.

- 2) Upaya pemeliharaan dan pengembangan sarana prasarana yang mendukung pembelajaran.
 - 3) Pengelolaan inventaris madrasah yang tertib.
- d. Kemitraan dan Hubungan Masyarakat:
 - 1) Upaya membangun kemitraan dengan orang tua/wali siswa, komite madrasah, dan masyarakat.
 - 2) Efektivitas komunikasi dengan berbagai pihak terkait.
 - 3) Citra madrasah di masyarakat.
3. Pengembangan Diri dan Kepemimpinan:
 - a. Inisiatif dalam mengembangkan kompetensi diri sebagai kepala madrasah.
 - b. Kemampuan mengambil keputusan yang efektif.
 - c. Kemampuan memecahkan masalah.
 - d. Kemampuan membangun tim kerja yang solid.
 - e. Kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak.
 - f. Keteladanan dalam sikap dan perilaku.

TABEL HASIL OBSERVASI DAN WAWANCARA

1. Hasil Observasi Kepala Madrasah

No	Aspek Observasi	Indikator Observasi	Hasil Observasi
1	Kepemimpinan Pembelajaran	Visi dan Misi madrasah	MI Ma'arif Soka memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan pembelajaran di madrasah sebagai berikut : VISI MADRASAH “Terwujudnya Peserta didik yang cerdas, terampil, disiplin, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab” Indikator VISI: 1. Membudayakan disiplin, sopan santun, literasi dan cinta lingkungan hidup. 2. Meningkatkan prestasi bidang akademik dan non akademik. 3. Mengenal dan dapat memanfaatkan IPTEK. 4. Meningkatkan ketrampilan hidup sehari-hari. 5. Menumbuhkan Iman dan Takwa MISI 1. Meningkatkan kualitas pendidikan 2. Mengadakan pembelajaran ekstra secara rutin dan berkala 3. Menanamkan sifat dan sikap percaya diri 4. Memberikan suri tauladan akhlakul karimah

			5. Mengadakan proses pembelajaran secara Islami
		Pengembangan kurikulum	1. Madrasah melakukan survei awal kepada guru dan perwakilan orang tua mengenai kebutuhan spesifik siswa dan harapan komunitas terhadap pendidikan di madrasah. 2. Kepala madrasah membentuk tim kecil yang terdiri dari wakil kepala madrasah bidang kurikulum, beberapa guru inti, dan perwakilan komite madrasah. Tim ini bertanggung jawab untuk mengkaji, merumuskan, dan memfinalisasi adaptasi kurikulum. 3. Tim pengembang kurikulum berkolaborasi untuk menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengintegrasikan materi kurikulum nasional dengan muatan lokal atau kekhasan madrasah.
		Pengelolaan pembelajaran	1. Madrasah mengadakan pelatihan internal untuk guru-guru agar mereka memahami substansi kurikulum, metode pengajaran yang diharapkan,

			dan sistem penilaian yang baru. 2. Kepala madrasah dan tim kurikulum melakukan monitoring secara berkala di kelas untuk melihat implementasi kurikulum di lapangan, serta memberikan pendampingan dan umpan balik langsung kepada guru.
		Evaluasi hasil belajar	Setiap akhir tahun ajaran, dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas kurikulum yang diterapkan. Evaluasi ini melibatkan survei kepuasan siswa, guru, dan orang tua, serta analisis hasil belajar siswa.
2	Manajemen madrasah	Perencanaan madrasah	Penyusunan rencana kerja madrasah
		Pengelolaan sumber daya manusia	1. Kebijakan pengembangan profesional guru dan tenaga pendidik dengan mengikuti kegiatan KKG bersama dalam kelompok kerja madrasah. 2. Pembagian tugas mengajar setiap awal tahun ajaran baru. 3. Pembinaan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga pendidik. 4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

		Pengelolaan uang dan SARPRAS	1. Transparansi dalam pengelolaan keuangan madrasah 2. Pemeliharaan dan pengembangan sarpras yang mendukung pembelajaran
		Kemitraan dan hubungan Masyarakat	Membangun kemitraan dengan orang tua/wali peserta didik, komite madrasah dan masyarakat.
		Pengembangan diri dan kepemimpinan	1. Pengambilan Keputusan yang efektif 2. Membangun tim kerja yang solid 3. Berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak 4. Berusaha menjadi contoh baik dalam bersikap serta berperilaku disiplin
		Kinerja dan dampak	1. Meningkatkan disiplin dan motivasi guru dan peserta didik 2. Mengembangkan budaya positif madrasah dengan ekstrakurikuler dan kegiatan keagamaan

2. Hasil Wawancara Kepala Madrasah

No	Aspek	Pertanyaan	Hasil wawancara
1	Strategi dan kebijakan peningkatan kinerja guru	Apa saja indikator utama yg menunjukkan kinerja guru yang baik?	Kinerja guru yang baik itu mereka yang dapat mengukur pembelajaran sesuai dengan keadaan peserta didik yang dihadapi. Seorang pendidik memiliki indikator-

			indikator yang harus dilaksanakan dalam pembelajaran yang baik seperti, merencanakan pembelajaran, mengetahui minat dan bakat anak-anak, ketepatan dalam menggunakan metode pembelajaran, dapat memotivasi anak dengan baik, mampu memanfaatkan media pembelajaran dengan baik, menilai anak-anak dengan memanfaatkan hasil untuk mengevaluasi pembelajaran yang akan datang.
		Strategi atau kebijakan apa saja yang telah diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja guru?	Sebagai Kepala Madrasah, saya menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan disiplin kerja guru, dan saya meyakini pendekatan ini cukup efektif. Awalnya, saya memastikan adanya aturan yang jelas yang kemudian disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh guru melalui forum rapat guru, buku tata tertib dan grup komunikasi internal seperti whatsapp. Hal ini memberikan mereka pedoman yang transparan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, penyusunan aturan saja tidak cukup; seorang pemimpin juga harus memberikan teladan nyata. Saya berupaya menjadi contoh dalam ketaatan terhadap aturan yang dibuat, karena

			keberhasilan implementasi tidak akan tercapai jika pembuat aturan tidak konsisten dalam pelaksanaannya. Selain itu, saya menetapkan standar kinerja yang terukur untuk setiap tugas, yang menjadi acuan bagi kami semua. Dengan target yang telah disepakati bersama di awal tahun ajaran, semangat untuk mencapai tujuan bersama menjadi lebih tinggi. Untuk mewujudkan semua ini, kolaborasi antar teman sejawat sangat esensial. Tanpa kerja sama, tugas-tugas pendidikan terasa berat, dan suasana kekeluargaan serta kekompakan tidak akan tercipta. Pentingnya kolaborasi ini juga berfungsi sebagai teladan bagi siswa, mengajarkan mereka nilai-nilai kekompakan sejak dini.
		Bagaimana mekanisme khusus untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja individual guru?	Mengembangkan potensi sejati setiap pengajar bukan sekadar langkah administratif, melainkan sebuah panggilan untuk memahami dan memelihara pertumbuhan profesional mereka. Mekanisme khusus untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja individual guru menjadi landasan utama, memastikan bahwa setiap pelatihan, bimbingan, atau dukungan yang kami berikan benar-

			benar menyentuh inti kebutuhan mereka. Dirancang untuk secara cermat menemukan area-area di mana setiap guru dapat mekar dan berkembang, baik dari segi keterampilan mengajar maupun sebagai individu yang berdedikasi. Pendekatan ini berakar pada keyakinan bahwa setiap guru adalah pribadi yang unik, dengan kekuatan dan tantangan yang berbeda. Oleh karena itu, solusi pengembangan tidak bisa seragam untuk semua. Sebaliknya, ia harus disesuaikan secara personal, dibangun di atas data dan pemahaman mendalam yang dikumpulkan melalui mekanisme yang dirancang khusus. Dengan menempatkan guru sebagai pusat dari proses pengembangan ini, kami memastikan bahwa setiap investasi waktu, energi, dan sumber daya tidak hanya efektif, tetapi juga membangun rasa dihargai dan kepemilikan yang kuat dalam diri setiap pendidik. Beberapa Upaya yang kami lakukan Observasi Kelas Terstruktur dengan mengamati langsung proses pembelajaran dengan instrumen spesifik untuk mengidentifikasi area kesulitan guru (misalnya,
--	--	--	--

			metode, pengelolaan kelas, pemanfaatan teknologi) dan menindaklanjutinya dengan umpan balik personal. Analisis Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) dengan memanfaatkan data PKG tahunan untuk menemukan kompetensi guru yang masih rendah atau area yang perlu peningkatan, yang kemudian menjadi dasar rekomendasi pengembangan. Survei Kebutuhan Guru dengan menyebarkan kuesioner kepada guru untuk memahami perspektif langsung mereka tentang materi, keterampilan, atau tantangan yang ingin mereka kembangkan, lalu menganalisis respons untuk merancang pelatihan. Wawancara Individual Terstruktur melakukan percakapan empat mata yang terencana dengan guru untuk menggali tantangan, aspirasi, dan kebutuhan pengembangan pribadi mereka secara mendalam, serta membangun kepercayaan. Analisis Hasil Belajar Siswa Meninjau data nilai siswa atau kesulitan mereka pada topik tertentu untuk mengidentifikasi potensi kebutuhan pengembangan
--	--	--	--

			pada strategi pengajaran atau penilaian guru pengampu.
		Bagaimana cara memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya?	Memotivasi guru itu kunci utama agars madrasah semakin maju. Ini bukan hanya soal memberikan perintah, tapi lebih ke bagaimana kita membangun suasana yang mendukung dan membuat mereka semangat. Bangun Lingkungan Kerja yang Enak Saling Dukung: Ajak guru buat sering sharing ide, pengalaman, sama tantangan. Bikin forum kecil buat mereka bisa belajar bareng. Komunikasi Terbuka: Pastikan guru nyaman buat ngomongin ide atau keluh kesah ke kepala madrasah. Kalau semua transparan, mereka makin percaya. Hargai Usaha: Jangan pelit kasih pujian, baik langsung atau di depan yang lain. Bilang "terima kasih" aja udah bisa bikin mereka senang. Dukung Mereka untuk Terus Belajar Pelatihan yang Pas: Cari tahu guru butuh pelatihan apa (bisa lewat evaluasi atau bertanya secara langsung), terus kasih kesempatan mengikuti workshop atau seminar yang relevan.

			Pendampingan: Kalau ada guru yang baru atau butuh bimbingan di area tertentu, pasangkan sama guru yang lebih senior. Belajar satu lawan satu itu efektif banget. Libatkan Guru dalam Keputusan Ajak Musyawarah: Libatkan guru pas mau bikin kebijakan baru atau program sekolah. Kalau mereka ikut ngerencanain, mereka pasti lebih semangat ngelaksanainnya. Beri Kepercayaan: Kasih mereka tanggung jawab buat mimpin proyek atau tim kecil. Ini bikin mereka merasa dipercaya dan makin berkembang. Beri Masukan yang Membangun Umpan Balik Rutin: Jangan nunggu akhir tahun buat kasih feedback. Ajak ngobrol santai rutin tentang gimana kinerja mereka. Fokus Solusi: Kalau ada yang kurang, jangan cuma nunjukin salahnya. Ajak guru mikir bareng gimana cara memperbaikinya. Beri Kepercayaan Penuh Percaya Profesionalisme: Tunjukkan kalau kepala madrasah percaya sama kemampuan guru. Kasih mereka kebebasan buat nyoba metode ngajar baru atau ide-ide kreatif.
--	--	--	--

		Apakah ada sistem penghargaan atau apresiasi bagi guru yang memiliki kinerja baik di madrasah?	Tentu, di madrasah, seringkali ada berbagai sistem penghargaan atau apresiasi yang dirancang untuk memotivasi dan mengakui kinerja baik guru. Ini penting untuk menunjukkan bahwa dedikasi dan profesionalisme guru dihargai. Berupa apresiasi finansial ada juga non finansial sesuai kemampuan madrasah.
		Bagaimana cara mengelola guru yang kinerjanya belum sesuai dengan harapan madrasah?	Lakukan Pendekatan Personal dan Konfirmasi setelah semua data terkait kinerja guru terkumpul, langkah krusial berikutnya adalah melakukan komunikasi personal yang empatik. Ini adalah fase di mana kepala madrasah mendekati guru dengan tujuan memahami, bukan menghakimi. Pertama, adakan pertemuan empat mata. Pastikan tempatnya tenang dan privat, jauh dari gangguan, agar guru merasa aman untuk berbicara. Awali percakapan dengan pertanyaan terbuka untuk mengundang guru berbagi sudut pandangnya. Kemudian, sampaikan masalah kinerja dengan jelas dan objektif. Penting sekali untuk menghindari menyalahkan atau menghakimi karakter guru. Fokuskan pembahasan pada perilaku yang diamati dan

			dampaknya terhadap pembelajaran atau madrasah. Terakhir, dengarkan secara aktif apa yang disampaikan guru. Beri mereka kesempatan penuh untuk menjelaskan situasi atau perspektif mereka. Seringkali, ada faktor-faktor di luar dugaan seperti masalah kesehatan, kesulitan keluarga, beban kerja yang terlalu berat, atau kurangnya pemahaman terhadap materi atau metode baru yang memengaruhi kinerja mereka. Memahami akar masalah ini adalah kunci untuk mencari solusi yang tepat. Menyusun Rencana Perbaikan Kinerja Setelah masalah kinerja guru terkonfirmasi, langkah selanjutnya adalah membuat rencana perbaikan yang terstruktur. Rencana ini menjadi panduan jelas untuk guru dan madrasah dalam proses peningkatan. Pertama, tentukan tujuan yang jelas dan terukur bersama guru. Misalnya, tujuannya bisa berupa "Meningkatkan kehadiran tepat waktu di kelas menjadi 80% dalam satu bulan" atau "Menerapkan minimal dua metode pembelajaran aktif setiap minggu selama dua bulan ke depan."
--	--	--	--

			Selanjutnya, identifikasi strategi dan dukungan konkret yang akan diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Ini bisa berupa: Pelatihan atau Workshop: Mengikutsertakan guru pada pelatihan yang relevan, seperti manajemen kelas, metode mengajar inovatif, atau penguasaan materi. Pendampingan atau Mentoring: Menugaskan guru lain yang lebih berpengalaman untuk mendampingi atau menjadi mentor. Penyediaan Sumber Daya: Memberikan materi, buku, atau akses teknologi yang diperlukan. Penyesuaian Tugas (sementara): Jika memungkinkan dan relevan, sesuaikan beban atau jenis tugas untuk sementara waktu agar guru bisa lebih fokus pada perbaikan. Terakhir, tetapkan jadwal evaluasi yang jelas. Ini penting untuk memantau kemajuan guru dan melakukan evaluasi berkala memastikan rencana berjalan sesuai trek dan tujuan tercapai.
2.	Pelaksanaan dan monitoring peningkatan kinerja guru	Bagaimana cara memantau dan mengevaluasi pelaksanaan strategi peningkatan kinerja guru di madrasah ini?	Untuk memastikan strategi peningkatan kinerja guru berjalan efektif dan mencapai tujuannya, pemantauan (monitoring) dan evaluasi adalah dua proses krusial yang harus dilakukan secara

			sistematis di madrasah. Kedua proses ini saling melengkapi: pemantauan fokus pada proses dan kemajuan saat ini, sedangkan evaluasi menilai dampak dan keberhasilan keseluruhan. Berikut adalah cara memantau dan mengevaluasi pelaksanaan strategi peningkatan kinerja guru di madrasah: Tujuan utama dari pemantauan adalah untuk melacak kemajuan pelaksanaan strategi, mengidentifikasi hambatan sejak dini, dan memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana. Ini adalah proses berkelanjutan untuk menjaga semuanya tetap di jalur. Kepala madrasah atau Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum/SDM rutin mengamati kegiatan guru di kelas dan aktivitas non-mengajar (misalnya, kehadiran, partisipasi rapat, atau penyelesaian administrasi). Observasi ini menggunakan daftar periksa spesifik untuk melihat apakah guru sudah menerapkan strategi yang dilatih (seperti metode pembelajaran baru atau pengelolaan kelas) dan apakah ada perubahan pada indikator disiplin (misalnya, ketepatan waktu). Observasi
--	--	--	---

			dilakukan secara teratur dan terjadwal, tapi bisa juga sewaktu-waktu. Setiap guru diminta membuat laporan singkat atau jurnal reflektif tentang bagaimana mereka mengimplementasikan strategi yang disepakati Fokusnya adalah mencatat tantangan yang dihadapi, keberhasilan kecil, dan kebutuhan dukungan tambahan. Laporan ini biasanya dibuat mingguan atau dua mingguan. Melakukan pengecekan kelengkapan dan ketepatan waktu pengumpulan berbagai dokumen penting, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Modul Ajar, lembar penilaian, daftar hadir siswa, dan laporan lainnya. Ini untuk memastikan guru patuh pada standar administratif dan tepat waktu. Memantau data absensi guru, baik manual maupun fingerprint, untuk melihat pola kehadiran dan ketepatan waktu. Dari data ini, madrasah bisa mengidentifikasi guru yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan. Evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas keseluruhan strategi yang telah diterapkan, mengukur
--	--	--	---

			pencapaian tujuan, dan menentukan langkah perbaikan di masa depan. Ini adalah proses yang dilakukan setelah periode pemantauan untuk melihat dampak dan keberhasilan jangka panjang. Mekanisme Evaluasi: Kepala madrasah melakukan penilaian formal kinerja guru di akhir periode tertentu (misalnya, semester atau tahunan). PKG ini mencakup seluruh kompetensi guru, termasuk disiplin dan bagaimana mereka menerapkan strategi baru. Fokusnya adalah membandingkan kinerja guru sebelum dan sesudah strategi diterapkan, menggunakan data kuantitatif (skor PKG) dan narasi kualitatif. Menganalisis dan membandingkan rata-rata nilai siswa, tingkat kelulusan, atau capaian kompetensi mereka sebelum dan sesudah guru menerapkan strategi peningkatan kinerja. Fokusnya adalah melihat apakah perbaikan kinerja guru berdampak positif pada hasil belajar siswa di kelas mereka. Setelah proses pemantauan dan evaluasi selesai, langkah terakhir yang tak kalah penting adalah mengkomunikasikan hasilnya.
--	--	--	---

			Proses ini memastikan temuan-temuan penting tidak hanya tersimpan, tetapi juga digunakan untuk perbaikan berkelanjutan. Pertama, siapkan Laporan Hasil Evaluasi. Laporan ini harus komprehensif, merangkum semua temuan yang didapat, baik itu keberhasilan yang patut dicatat, tantangan yang dihadapi, maupun rekomendasi untuk langkah ke depan. Laporan ini menjadi gambaran utuh tentang efektivitas strategi yang telah dijalankan. Kedua, lakukan Pemberian Umpan Balik Individual. Sampaikan hasil evaluasi ini kepada setiap guru secara personal. Dalam sesi ini, fokuslah pada membahas kekuatan yang dimiliki guru, serta area-area yang perlu ditingkatkan. Bersama guru, rencanakan langkah selanjutnya untuk pengembangan diri mereka. Pendekatan personal ini penting agar guru merasa didukung, bukan dihakimi. Terakhir, hasil evaluasi juga menjadi dasar untuk Penyesuaian Strategi. Temuan dari evaluasi akan digunakan untuk merevisi dan memperbaiki strategi peningkatan kinerja guru di masa depan. Ini memastikan bahwa upaya yang
--	--	--	---

			dilakukan madrasah akan lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan nyata para guru
		Apakah ada kendala atau tantangan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di MI Ma'arif Soka? Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut?	Tentu, dalam setiap upaya peningkatan kinerja, pasti akan ada kendala atau tantangan yang dihadapi. Di MI Ma'arif Soka, meskipun telah menerapkan berbagai strategi seperti, Keterbatasan Sumber Daya Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja guru, terutama di madrasah, adalah keterbatasan sumber daya. Hal ini bisa jadi penghalang serius meskipun ada keinginan kuat untuk berkembang. Pertama, anggaran yang terbatas sering menjadi kendala utama. Madrasah, khususnya yang berstatus swasta atau berlokasi di daerah, mungkin tidak memiliki dana yang cukup. Akibatnya, mereka kesulitan menyediakan pelatihan berkualitas tinggi bagi guru. Sulit juga untuk membeli media pembelajaran modern atau memberikan insentif finansial yang layak sebagai apresiasi atas kinerja baik guru. Kedua, sarana dan prasarana yang belum optimal juga menjadi penghambat. Ketersediaan fasilitas

			penting seperti laboratorium, perpustakaan yang lengkap, atau akses teknologi seperti komputer dan internet sering kali terbatas. Ini menyulitkan guru untuk menerapkan metode pembelajaran inovatif yang membutuhkan dukungan fasilitas tersebut. Selain kendala eksternal, beberapa tantangan dalam meningkatkan kinerja guru juga berasal dari faktor internal guru itu sendiri. Ini lebih berkaitan dengan sikap, motivasi, dan kapasitas pribadi mereka. Pertama, ada resistensi terhadap perubahan. Beberapa guru mungkin sudah terlalu nyaman dengan metode pengajaran tradisional. Mereka enggan mencoba hal baru, terutama jika sudah senior atau merasa terlalu banyak perubahan kurikulum yang membebani mereka. Kemudian, kurangnya motivasi intrinsik juga menjadi isu. Meskipun madrasah punya strategi apresiasi, tidak semua guru punya dorongan kuat dari dalam diri untuk terus mengembangkan diri. Ada yang merasa sudah cukup baik atau tidak melihat dampak nyata peningkatan kinerja terhadap kesejahteraan mereka. Selanjutnya, beban kerja ganda seringkali jadi
--	--	--	--

			penghambat. Banyak guru madrasah, terutama di sekolah swasta, punya jam mengajar yang tinggi atau bahkan pekerjaan sampingan untuk menopang keluarga. Ini jelas mengurangi waktu dan energi mereka untuk fokus pada pengembangan profesional. Ada juga kesenjangan kompetensi awal. Tingkat dasar kemampuan antar guru bisa bervariasi. Guru yang pondasi kompetensinya belum kuat tentu butuh usaha dan waktu lebih besar untuk bisa setara dengan yang lain, di era digital ini, literasi digital yang beragam juga menjadi tantangan. Sebagian guru mungkin masih belum terbiasa dengan teknologi. Akibatnya, mereka kesulitan mengadopsi media pembelajaran digital atau mengikuti berbagai pelatihan online yang kini banyak tersedia. Untuk mengatasi masalah anggaran dan sarana, madrasah sebaiknya prioritaskan pengeluaran yang paling penting. Jangan ragu mencari dana eksternal dari hibah atau donasi. Optimalkan juga fasilitas yang sudah ada dan dorong guru untuk memanfaatkan
--	--	--	--

			teknologi murah atau sederhana. Sementara itu, untuk mengatasi keterbatasan tenaga ahli, manfaatkan guru internal sebagai pelatih dan jalin kemitraan dengan Kemenag atau lembaga lain. Guru juga bisa mengakses pelatihan online yang banyak tersedia. Terkait beban kerja dan kompetensi, optimalkan beban mengajar, sederhanakan administrasi, serta sediakan waktu khusus/fleksibel untuk pengembangan diri dan pelatihan/pendampingan sesuai kebutuhan individu (diferensiasi). Untuk literasi digital, adakan pelatihan berjenjang dengan pendampingan praktik, lalu bentuk komunitas belajar antar guru.
		Bagaimana peran wakil kepala madrasah atau tim tertentu dalam membantu meningkatkan kinerja guru?	1. Waka Kurikulum membantu mengembangkan kurikulum, membantu dalam supervisi dan evaluasi, serta mengatur jadwal mengajar 2. Waka kesiswaan membantu mengelola kegiatan ekstrakurikuler, serta menangani masalah kesiswaan 3. Waka sarpras membantu dalam Penyediaan Fasilitas, Memastikan infrastruktur teknologi (internet, komputer,

			proyektor) berfungsi baik dan dapat diakses guru untuk mendukung pembelajaran digital. 4. Waka humas Menjalin kerja sama dengan instansi luar, dunia usaha, atau komunitas yang bisa memberikan dukungan, Mengatur komunikasi efektif antara madrasah dan orang tua, sehingga ada dukungan dari rumah terhadap upaya peningkatan kinerja guru, Meningkatkan citra positif madrasah di mata masyarakat dan orang tua, yang secara tidak langsung meningkatkan kepercayaan terhadap kualitas guru.
3.	Budaya madrasah dan dukungan peningkatan kinerja	Bagaimana budaya madrasah dalam mendukung Upaya peningkatan kinerja guru?	Semangat Belajar Tiada Henti: Madrasah yang bagus itu seperti perpustakaan hidup. Guru didorong untuk terus belajar, coba hal baru, dan tidak takut salah. Mereka tahu, kesalahan itu hanya tangga menuju perbaikan. Gotong Royong Sesama Guru Di sini, guru tidak jalan sendiri. Mereka saling bantu, sharing ide, dan dengerin keluhan. Ada forum rutin buat mereka diskusi atau saling jadi mentor. Intinya, semua saling support.

			Hargai Sekecil Apa Pun Usaha: Guru yang merasa dihargai pasti lebih semangat. Terbuka sama Masukan: Umpan balik itu kayak cermin. Di madrasah yang baik, guru diajak buat menerima masukan dengan lapang dada. Mereka tahu, kritik itu buat membangun, bukan menjatuhkan. Kepala madrasah pun ngasih feedback yang bikin guru merasa dibimbing, bukan dihakimi. Kepala Madrasah Jadi Teladan: Nah, ini penting sekali. Kepala madrasah harus jadi contoh nyata. Disiplin, suportif, dan selalu ngasih kesempatan buat guru-guru berkembang. Mereka tidak hanya mengawasi, tapi juga nge-coach dan motivasi.
		Upaya apa saja yang dilakukan untuk menciptakan budaya madrasah yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru?	Membangun Visi dan Misi Bersama yang Kuat, Mengembangkan Kepemimpinan yang Inklusif dan Teladan, Mendorong Kolaborasi dan Lingkungan Belajar Bersama, Menciptakan Sistem Apresiasi dan Umpan Balik yang Efektif, Membangun Komunikasi Efektif dengan Orang Tua dan Komite Madrasah

		Bagaimana cara membangun komunikasi yang efektif dan hubungan yang positif dengan para guru?	Saat guru berbicara, berikan perhatian penuh. Jangan memotong atau langsung menghakimi. Biarkan mereka menyampaikan pikiran dan perasaan sepenuhnya. Komunikasi yang Jelas, Terbuka, dan Transparan, Jangan pernah lelah memberikan pengakuan atas kerja keras, dedikasi, dan pencapaian guru, sekecil apa pun. Apresiasi bisa berupa pujian lisan, tulisan, atau penghargaan formal. Jalin Hubungan Personal dan Suportif, Libatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka, seperti penyusunan kebijakan madrasah atau pengembangan program. Perlakukan semua guru secara adil dan setara, tanpa pilih kasih. Konsistensi dalam penerapan aturan dan penghargaan sangat penting.
		Bagaimana peran komite madrasah atau pihak eksternal lainnya dalam mendukung peningkatan kinerja guru di MI Ma'arif Soka?	Mereka bisa menjadi jembatan antara madrasah dengan masyarakat, serta sumber daya tambahan yang tak ternilai. Mereka bisa menjadi jembatan komunikasi antara orang tua dan guru/madrasah jika ada isu terkait kinerja guru, membantu mencari solusi yang konstruktif. Komite mewakili dukungan dan kepercayaan

			masyarakat terhadap madrasah dan guru-gurunya.
--	--	--	--

3. Hasil Wawancara Guru

No	Nama	Wawancara	Hasil Wawancara
1.	Hj. Khumiyatun, S.Pd.I (PNS) Guru kelas II dan Waka Kurikulum	Indikator kepemimpinan dan visi kepala madrasah 1. 1 Apakah kepala madrasah memiliki visi dan misi yang jelas untuk pengembangan madrasah? 1. 2 Sejauh mana kepala madrasah melibatkan guru dalam perencanaan program-program madrasah? 1. 3 Bagaimana kepala madrasah memotivasi guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan madrasah?	1. Dalam Menyusun visi misi serta tujuan madrasah, kami selalu bediskusi bersama dengan pihak-pihak madrasah, kepala madrasah mengundang guru, staf, serta komite madrasah. kepala madrasah tahu betul mau dibawa ke mana madrasah ini. Visinya bukan cuma mimpi, tapi tujuan yang bisa dicapai dan diukur. Madrasah memiliki visi “Terwujudnya Peserta didik yang cerdas, terampil, disiplin, berakhlakul karimah dan bertanggung jawab” Dari visi itu, ada misi yang konkret dan bisa dijalankan, dengan membudayakan disiplin dilingkungan madrasah dan menaati aturan madrasah yang tertuang dalam kurikulum dan juga tata tertib madrasah. Karena visi dan misi jelas itu memiliki kadar yang terukur, memiliki arah tujuan, disampaikan dengan jelas tentunya agar warga madrasah mengetahui tujuannya serta

			dapat mendukung program-programnya. Selain itu konsistensi dalam tindakan dan kebijakan juga harus selaras agar visi misi madrasah dapat tercapai. 2. Kepala madrasah selalu melibatkan guru dan staff dalam membuat program perencanaan. Kepala madrasah membuat program-program pada awal tahun ajaran baru dan mendiskusikan bersama dengan guru dan staff tentunya karena Ketika para pengajar terlibat sejak awal, mereka tidak hanya merasa sebagai eksekutor, tetapi juga sebagai pemilik dari program tersebut. Mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan dan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan program karena gagasan dan pemikiran mereka terwujud. Ini sangat berbeda jika mereka hanya diperintahkan tanpa penjelasan. Selain itu guru itu yang paling tahu kondisi di lapangan yang langsung berhadapan dengan anak-
--	--	--	---

			anak dan memahami tantangan sehari-hari di kelas jadi mereka bisa memberikan masukan berharga tentang program yang relevan, realistis, dan benar-benar dibutuhkan. Hasilnya, program jadi lebih tepat sasaran. 3. Dalam memotivasi guru agar lebih merasa memiliki andil dan semangat dalam kinerjanya biasanya bapak kepala madrasah itu seperti yang sudah saya katakan di awal mengajak guru dalam membuat perencanaan program kegiatan apapun misalnya dalam kegiatan PHBI kepala madrasah meminta ide, saran, dan masukan mereka. Kalau mereka ikut merancang, rasa tanggung jawabnya akan lebih besar. Jika guru memiliki ide yang bagus kepala madrasah juga sering memuji dengan mengucapkan terimakasih dan jika kepanitiaan kegiatan tersebut berhasil kepala madrasah juga mengapresiasi dengan memberikan
--	--	--	---

			penghargaan walaupun hanya berupa materil sedikit tapi kami merasa sangat dihargai.
2.	Ahmad Mudasir, S.Pd.I (Guru tetap Yayasan) Sarpras dan Guru PAI	Pengembangan professional guru Bagaimana peran kepala madrasah dalam mendukung pengembangan professional guru di madrasah?	Dalam mendukung keprofesionalitasan guru, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam lingkup pembelajaran seperti workshop, seminar dan pelatihan penggunaan media pembelajaran yang modern, karna dunia pendidikan terus berubah, guru perlu terus belajar dan beradaptasi dengan kurikulum baru, metode pengajaran terkini, dan integrasi teknologi dalam kelas.
3	Tri Romdiyah, S.Pd.I (Guru Tetap Yayasan) BK dan Wali Kelas III	Komunikasi dan hubungan interpersonal Apakah bapak ibu guru di madrasah merasa diberi dukungan emosional dan perhatian oleh kepala madrasah?	Komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan landasan utama hubungan yang baik antara kepala madrasah, pengajar, dan staf. Hal ini menciptakan atmosfer kepercayaan dan kenyamanan. Adanya Jalur Komunikasi yang Jelas. Ini berarti tidak ada penghalang atau batasan antara kepala madrasah dengan pengajar dan staf. Terdapat berbagai metode komunikasi yang mudah diakses dan digunakan, baik

			melalui pertemuan resmi seperti rapat maupun melalui surat, serta percakapan santai dan pesan singkat. Setiap orang memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. Pentingnya Transparansi. Informasi penting mengenai madrasah, seperti kebijakan baru, laporan keuangan, atau rencana masa depan, harus disampaikan secara terbuka. Kepala madrasah tidak menyembunyikan informasi yang perlu diketahui oleh semua orang, sehingga setiap pihak merasa terlibat dan memahami situasi madrasah karena informasi penting dari kepala madrasah mengalir transparan ke guru dan staf, dan sebaliknya, mereka merasa nyaman menyampaikan ide atau masalah tanpa takut dihakimi. Semua punya jalur untuk bicara dan didengar. Selain komunikasi kepala madrasah percaya pada kemampuan guru dan staf, memberi mereka ruang untuk berinisiatif. Guru dan staf pun menghormati kepemimpinan dan arahan kepala madrasah. Ada empati untuk saling memahami kondisi masing-masing. Dengan demikian semua pihak merasa
--	--	--	--

			sebagai satu tim yang saling mendukung, bukan hanya bekerja sendiri-sendiri. Ada semangat saling membantu jika ada kesulitan. Di luar urusan pekerjaan, suasana akrab dan kekeluargaan juga terjalin, misalnya melalui kegiatan bersama atau obrolan Santai waktu istirahat yang mempererat hubungan.
4	Rizki Lutviyani, S.Pd (Guru Tetap Yayasan) Operator dan Wali Kelas VI	Upaya peningkatan disiplin kerja guru Menurut pengamatan para guru, Upaya-upaya apa saja yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru?	Kepala madrasah punya peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru yaitu beliau memberikan keteladanan, kemudian membangun komunikasi dua arah, memiliki tata tertib aturan serta prosedur yang jelas untuk warga madrasah, mengawasi dan memonitoring guru ketika terdapat kesulitan dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian jika ada pelanggaran madrasah beliau memberikan konsekuensi atas pelanggaran yang dibuat oleh warga madrasah, beliau juga sering mengapresiasi guru maupun staf juga peserta didik yang berprestasi, kepala madrasah juga memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional guru, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

			dan kondusif juga mendukung disiplin, Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terkait kedisiplinan bisa meningkatkan rasa memiliki mereka. Jika guru merasa terlibat, mereka akan lebih patuh pada aturan yang turut mereka diskusikan, Terakhir, kepala madrasah rutin mengevaluasi perkembangan disiplin guru dan menindaklanjuti hasilnya. Evaluasi ini penting untuk perbaikan berkelanjutan dan memastikan upaya yang dilakukan efektif.
--	--	--	--

4. Hasil Wawancara Komite Madrasah

No	Nama	Wawancara	Hasil Wawancara
1.	Sunardi, S.Pd Ketua Komite	Seberapa sering Kepala Madrasah berkomunikasi atau berkoordinasi dengan Komite Madrasah terkait isu disiplin guru atau kualitas guru secara umum?	Biasanya, ada rapat rutin Komite Madrasah setidaknya tiap tiga bulan atau per semester, di mana Kepala Madrasah melaporkan kinerja guru dan program pengembangan. Selain itu, ada juga laporan tengah atau akhir tahun yang lebih komprehensif. Diluar jadwal resmi, kepala madrasah bisa bertemu secara langsung jika ada permasalahan yang serius yang membutuhkan saran kami selaku komite.

Jadwal kegiatan belajar mengajar.

JADWAL MENGAJAR MI MA'ARIF SOKA TAHUN PELAJARAN 2025/2026							
KELAS	WAKTU	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jumat	Sabtu
1	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	4 QH	8 POK	2 Fikh	2 Pancasila	2 B Indo	4 B Aarb
	08.30 - 09.00	4 QH	8 POK	2 Fikh	2 Pancasila	2 B Indo	4 B Aarb
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	2 B Indo	2 MTK	2 MTK	8 AA	4 B Inggris	2 Seni budaya
	10.00 - 10.30	2 B Indo	2 MTK	2 B Jawa	8 AA	4 B Inggris	2 Seni budaya
	10.30 - 11.00	2 B Indo	2 MTK	2 B Jawa			
2	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	7 B Jawa	7 B Arab	7 B Indonesia	7 Fikh	8 POK	7 QH
	08.30 - 09.00	7 B Jawa	7 B Arab	7 B Indonesia	7 Fikh	8 POK	7 QH
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	7 B Indonesia	7 MTK	7 MTK	7 B Indonesia	7 Pancasila	7 Seni budaya
	10.00 - 10.30	7 B Indonesia	7 MTK	7 B Inggris	8 AA	7 Pancasila	7 Seni budaya
	10.30 - 11.00	7 B Indonesia	7 MTK	7 B Inggris	8 AA		
3	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	3 B arab	5 B Jawa	8 POK	3 B Indo	5 SKI	3 B Indo
	08.30 - 09.00	3 B arab	5 B Jawa	8 POK	3 B Indo	5 SKI	3 B Indo
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	3 B Indo	3 MTK	3 IPAS	3 P. Pancasila	3 MTK	3 QH
	10.00 - 10.30	3 B Indo	3 MTK	3 IPAS	3 P. Pancasila	3 MTK	3 QH
	10.30 - 11.00	3 B Indo	3 MTK	3 IPAS	3 P. Pancasila		
4	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	5 AA	6 B Inggris	8 POK	5 Fikh	6 B Jawa	6 MTK
	08.30 - 09.00	5 AA	6 B Inggris	8 POK	5 Fikh	6 B Jawa	6 MTK
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	6 P. Pancasila	6 MTK	6 IPAS	6 B Indo	6 B Arab	5 SKI
	10.00 - 10.30	6 P. Pancasila	6 MTK	6 IPAS	6 B Indo	6 B Arab	5 SKI
	10.30 - 11.00	6 P. Pancasila	6 MTK	6 IPAS	6 B Indo		
5	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	10 QH	10 SKI	4 P. Pancasila	8 POK	4 MTK	10 B Inggris
	08.30 - 09.00	10 QH	10 SKI	4 P. Pancasila	8 POK	4 MTK	10 B Inggris
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	4 MTK	4 B Indonesia	4 IPAS	4 B Indonesia	5 Fikh	4 SBDP
	10.00 - 10.30	4 MTK	4 B Indonesia	4 IPAS	4 B Indonesia	9 Fikh	4 SBDP
	10.30 - 11.00	4 MTK	4 B Indonesia	4 IPAS	4 B Indonesia		4 SBDP
6	07.00 - 08.00	UP	TPQ	TPQ	TPQ	Tahil	Pembiasaan
	08.00 - 08.30	1 P. Pancasila	1 QH	10 B Inggris	10 POK	11 Fikh	5 AA
	08.30 - 09.00	1 P. Pancasila	1 QH	10 B Inggris	10 POK	11 Fikh	5 AA
	09.00 - 09.30	IST	IST	IST	IST	IST	IST
	09.30 - 10.00	1 B Indonesia	1 MTK	1 B Indonesia	1 MTK	1 IPAS	1 SKI
	10.00 - 10.30	1 B Indonesia	1 MTK	1 B Indonesia	1 MTK	1 IPAS	1 SKI
	10.30 - 11.00	1 B Indonesia	1 MTK	1 B Indonesia	1 MTK	1 IPAS	1 SBDP

Kebumen, 14 Juli 2025

Kepala

Alfaqihudin, S.Pd.I

Absensi Guru

REKAP ABSENSI GURU
Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka
Bulan Januari s.d. Desember 2024

No	Nama Guru	KEHADIRAN												KETIDAK HADIRAN			
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jumlah	%	Ijin/ cuti	Tanpa Ketr
		26 hari	24 hari	25 hari	23 hari	24 hari	12 hari	15 hari	16 hari	25 hari	27 hari	25 hari	17 hari	259 hari			
1	Alfaqihudin, S.Pd.I	26	23	24	23	23	11	14	16	25	26	25	17	253	97,68	1	
2	Ahmad Mudasir, S.Pd.I	26	23	24	23	24	10	14	16	25	26	25	17	253	97,68		1
3	Kuziyah, S.Pd.I	20	22	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	247	95,37		7
4	Tri Romdiah, S.Pd.I	26	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	254	98,07		
5	Rizki Lutviyani, S.Pd.	26	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	254	98,07		
6	Umdatus Sukriyah, S.Pd.	26	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	254	98,07		
7	Zaenur Rosadah, S.Pd.	26	23	23	23	24	11	14	16	25	26	25	17	253	97,68		1
8	Faizul Muna, S.Pd.	26	23	24	22	24	11	14	16	25	26	25	17	253	97,68		1
9	Waliyun Nasroh, S.Pd.I	26	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	254	98,07		
10	Aris Hidayat	21	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	249	96,14		5
11	Hj. Khumiyatun, S.Pd.I	25	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	253	97,68		1
12	Muhrodi	26	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	254	98,07		
dst	RATA-RATA	25	23	24	23	24	11	14	16	25	26	25	17	253	97,52		

Soka, 31 Desember 2024
 Kepala

 Alfaqihudin, S.Pd.I
 NIP.

REKAP ABSENSI GURU
Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Soka
Bulan Januari s.d. Desember 2024

No	Nama Guru	KEHADIRAN												KETIDAK HADIRAN			
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jumlah	%	Ijin/ cuti	Tanpa Ketr
		26 hari	24 hari	25 hari	23 hari	24 hari	10 hari	15 hari						#####			
1	Alfaqihudin, S.Pd.I	26	24	25	23	23	10	14						145	100,69		
2	Ahmad Mudasir, S.Pd.I	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
3	Kuziyah, S.Pd.I	24	24	25	23	24	10	14						144	100,00	2	
4	Tri Romdiah, S.Pd.I	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
5	Rizki Lutviyani, S.Pd.	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
6	Umdatus Sukriyah, S.Pd.	26	19	25	23	24	10	14						141	97,92	5	
7	Zaenur Rosadah, S.Pd.	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
8	Faizul Muna, S.Pd.	26	24	25	22	24	10	14						145	100,69		
9	Waliyun Nasroh, S.Pd.I	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
10	Aris Hidayat	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
11	Hj. Khumiyatun, S.Pd.I	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
12	Muhrodi	26	24	25	23	24	10	14						146	101,39		
dst	RATA-RATA	26	24	25	23	24	10	14	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	145	100,87		

Soka, 30 Juli 2025
 Kepala

 Alfaqihudin, S.Pd.I
 NIP.

Tata Tertib Siswa Madrasah



LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KAB. KEBUMEN

MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF SOKA

mat: Desa Soka Kec. Poncowarno. Kab. Kebumen ☎ 54393

☎ +62 878-3300-1303 Email: mimasoka81@gmail.com

TATA TERTIB, HAK, KEWAJIBAN DAN SANKSI SISWA DAN PENDIDIK MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF SOKA PONCOWARNO

TATA TERTIB PESERTA DIDIK

A. MASUK MADRASAH

1. Peserta datang ke Madrasah selambat-lambatnya 10 menit sebelum pembelajaran dimulai.
2. Peserta didik yang mendapatkan tugas piket pada hari itu, datang lebih awal dan melaksanakan tugas piketnya dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Peserta didik yang tidak hadir harus memberikan alasan yang jelas.
4. Peserta didik menggunakan seragam madrasah yang telah ditentukan.
5. Peserta didik wajib menjaga keamanan, ketentraman, keindahan serta ketertiban madrasah.

B. MASUK KELAS

1. Peserta didik membawa peralatan belajar sendiri.
2. Peserta didik menjaga kebersihan, keindahan dan keamanan di dalam kelas saat pembelajaran berlangsung.
3. Peserta didik yang datang terlambat, wajib melapor kepada guru yang ada di dalam kelas.

C. DI DALAM KELAS

1. Peserta didik berdoa dipimpin oleh ketua kelas.
2. Peserta didik memberi salam ketika guru masuk kedalam kelas.
3. Peserta didik tidak diperbolehkan meninggalkan kelas tanpa alasan.
4. Peserta didik mengikuti pembelajaran dengan tertib.

D. WAKTU ISTIRAHAT

1. Pada saat bel istirahat berbunyi peserta didik keluar kelas dengan tertib.
2. Peserta didik tidak diperbolehkan didalam kelas ketika istirahat berlangsung.
3. Selama istirahat peserta didik dilarang bermain diluar area madrasah.
4. Selama istirahat peserta didik tetap menjaga kondisifitas madrasah.

5. Pada saat bel masuk berbunyi, peserta didik masuk kedalam kelas dengan tertib dan duduk dengan tenang ditempat duduk masing-masing.

E. WAKTU PULANG

1. Ketika bel pulang berbunyi, aktivitas pembelajaran berakhir dan ditutup dengan doa.
2. Peserta didik keluar kelas dengan tertib.

F. TATA TERTIB BERPAKAIAN

1. Senin – Selasa menggunakan seragam madrasah putih merah
2. Rabu – Kamis menggunakan seragam madrasah batik ma'arif
3. Jum'at – Sabtu menggunakan seragam Pramuka
4. Kelas yang mendapatkan jadwal PJOK menggunakan kaos madrasah pada saat pembelajaran berlangsung.
5. Sepatu berwarna hitam, menggunakan kaos kaki, Senin – Kamis putih sedangkan Jum'at – Sabtu hitam.
6. Ikat pinggang hitam

G. HAK DAN KEWAJIBAN PESERTA DIDIK

➤ Hak-hak Peserta didik

1. Peserta didik berhak mengikuti pelajaran selama tidak melanggar tata tertib.
2. Peserta didik berhak untuk meminjam buku-buku perpustakaan sekolah.
3. Peserta didik berhak menggunakan sarana dan prasarana sekolah.
4. Peserta didik berhak mendapat perlakuan sama selama tidak melanggar tata tertib sekolah.

➤ Kewajiban Peserta didik

1. Taat, hormat dan sopan kepada seluruh warga sekolah.
2. Ikut membantu kelancaran kegiatan belajar mengajar.
3. Ikut menjaga kebersihan, ketertiban dan keamanan sekolah.
4. Ikut menjaga dan memelihara gedung, halaman dan peralatan madrasah
5. Menjaga nama baik sekolah baik di dalam maupun di luar madrasah.
6. Menempatkan sepeda di tempat yang telah ditetapkan dengan rapi dan terkunci.
7. Mentaati tata tertib madrasah secara keseluruhan.
8. Membawa buku pribadi siswa setiap ke madrasah.

H. PENGHARGAAN

Kepada siswa yang mendapat prestasi akan diberikan penghargaan berupa piala dan uang pembinaan dari sekolah.

I. SANKSI

Bagi peserta didik yang melanggar tata tertib akan dikenakan sanksi sebagai berikut :

1. Peringatan lisan langsung kepada peserta didik
2. Peringatan tertulis kepada peserta didik dengan tembusan kepada orang tua peserta didik
3. Tidak boleh mengikuti pelajaran untuk sementara waktu
4. Skorsing untuk jangka waktu yang ditentukan
5. Dikeluarkan dari sekolah

A. TATA TERTIB PENDIDIK

1. Pendidik harus hadir di sekolah selambat – lambat nya 10 menit sebelum pelajaran dimulai
2. Pendidik yang tidak dapat hadir karena alasan tertentu harus minta ijin
3. Pendidik hadir kesekolah harus memakai seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4. Pendidik memeriksa ketertiban peserta didik pada waktu berbaris akan masuk kelas
5. Pendidik memeriksa kerapian, kebersihan dan kesehatan peserta didik
6. Pendidik memeriksa kehadiran peserta didik
7. Pendidik harus melakukan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab
8. Pendidik tidak boleh meninggalkan kelas ketika pelajaran berlangsung
9. Pendidik tidak boleh merokok ketika pelajaran berlangsung
10. Pendidik harus memberi nasehat, mengingatkan tugas-tugas, pekerjaan rumah dan lain-lain kepada peserta didik sebelum pulang

SANKSI

Bagi Pendidik yang melanggar tata tertib akan dikenakan sanksi sebagai berikut :

1. Peringatan lisan langsung kepada pendidik
2. Peringatan tertulis pertama kepada pendidik
3. Peringatan tertulis kedua kepada pendidik
4. Peringatan tertulis ketiga kepada pendidik

Soka, 17 Juli 2025

Kepala Madrasah



Alfaqihudin, S.Pd.I

1. Dokumen Hasil Supervisi

ANALISIS HASIL SUPERVISI PEMBELAJARAN

MI MA'ARIF SOKA PONCOWARNO

TAHUN PELAJARAN 2024/2025

A. Perencanaan

Untuk merealisasikan jaminan kualitas MI Ma'arif Soka Poncowarno perlu ditopang beberapa standar:

1. Standar Isi yang terangkum dalam struktur dan sebaran kurikulum
2. Standar Proses Pembelajaran
3. Standar Kompetensi Kelulusan
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan
5. Standar Sarana dan Prasarana
6. Standar Pengelolaan
7. Standar Pembiayaan
8. Standar Penilaian

Standar isi yang terangkum dalam struktur dan sebaran kurikulum, juga terus di analisis dan di kembangkan, tetapi tenggang waktunya dapat dua sampai tiga tahun sekali. Hal tersebut berbeda dengan standar proses pembelajaran yang membutuhkan pemantauan yang berkesinambungan dan bertahap. Oleh karena itu pemantauan proses pembelajaran perlu dilakukan dengan perencanaan dan tahapan yang sistematis.

1. Hal- hal yang dipantau
2. Waktu pemantauan
3. Pelaksanaan pemantauan
4. Analisis dan penilaian
5. Evaluasi dan pelaporan

B. Hal-hal yang dipantau

Pemantauan dilakukan terkait dua aspek, persiapan pengajaran dan kinerja guru dan keduanya mengacu pada butir-butir penilaian sertifikasi

Item Penilaian persiapan dan proses pembelajaran

1	Kejelasan perumusan tujuan pembelajaran(tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar)
2	Pemilihan materi ajar (sesuai dengan tujuan dan karakteristik peserta didik)
3	Pengorganisasian materi ajar (keruntutan, sistematika materi, kesesuaian alokasi waktu)
4	Pemilihan sumber/media pembelajaran
5	Kejelasan scenario pembelajaran (langkah-langkah pembelajaran)
6	Perincian scenario pembelajaran (setiap langkah tercermin strategi/metode dan waktu)
7	Kesesuaian teknik dengan tujuan pembelajaran
8	Kelengkapan instrumen pembelajaran

Item Penilaian dan proses pembelajaran

No	Indikator/Aspek yang Diamati
A	Kegiatan Pendahuluan
1	Menyiapkan peserta didik
2	Melakukan Apersepsi
3	Menjelaskan KD dan tujuan yang ingin dicapai
4	Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus/kesiapan bahan ajar
5	Penampilan Guru
B	Kegiatan Inti Pembelajaran
1	A. EKSPLORASI

2	Melibatkan siswa dalam mencari informasi dan belajar dari aneka sumber dengan menerapkan prinsip alam takambang jadi guru.
3	Menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, Media pembelajaran dan sumber belajar lainnya.
4	Memfasilitasi terjadinya interaksi antar siswa serta antar siswa dengan guru, lingkungan dan sumber belajar lainnya.
5	Melibatkan siswa secara aktif dalam berbagai kegiatan pembelajaran
6	Memfasilitasi siswa melakukan percobaan di laboratorium, studio atau lapangan
B. KOLABORASI	
7	Membiasakan siswa membaca dan menulis yang beragam melalui tugas-tugas tertentu yang bermakna.
8	Memfasilitasi siswa melalui pemberian tugas, diskusi dan lain-lain untuk memunculkan gagasan baru baik secara lisan maupun tertulis.
9	Memberi kesempatan untuk berfikir, menganalisis, menyelesaikan masalah dan bertindak tanpa ada rasa takut
10	Memfasilitasi siswa dalam pembelajaran kooperatif dan kolaboratif.
11	Memfasilitasi siswa berkompetensi secara sehat untuk meningkatkan prestasi belajar
12	Memfasilitasi siswa membuat laporan eksplorasi yang dilakukan baik lisan maupun tertulis secara individual atau kelompok.
13	Memfasilitasi siswa untuk menyajikan hasil kerja secara individual maupun kelompok.
14	Memfasilitasi siswa melakukan pameran, turnamen, festival serta produk yang dihasilkan
15	Memfasilitasi siswa melakukan kegiatan yang menumbuhkan kebanggaan dan rasa percaya diri siswa
C. KONFIRMASI	
16	Memberikan umpan balik positif dan penguatan dalam bentuk lisan, tulisan, isyarat, maupun hadiah terhadap keberhasilan siswa.
17	Memberikan konfirmasi terhadap hasil eksplorasi dan elaborasi siswa melalui berbagai sumber.
18	Memfasilitasi siswa melakukan refleksi untuk memperoleh pengalaman belajar yang telah dilakukan
19	Berfungsi sebagai narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan siswa yang menghadapi kesulitan
20	Membantu menyelesaikan masalah siswa dalam melakukan pengecekan hasil eksplorasi
21	Memberikan motivasi kepada siswa yang kurang aktif dan memberikan informasi untuk bereksplorasi lebih jauh.
C	Penutup
22	Membuat rangkuman / simpulan

23	Melakukan penilaian dan /atau refleksi terhadap kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan.
24	Memberikan umpan balik terhadap proses hasil pembelajaran
25	Memberi tugas terstruktur (PT) dan kegiatan mandiri tidak terstruktur (KMTT)
26	Menyampaikan rencana pembelajaran pada pertemuan berikutnya

Item Penilaian Kinerja

1	Taat dalam menjalankan ajaran agama
2	Tanggung jawab (sanggup menyelesaikan tugas pembelajaran sesuai dengan ketentuan)
3	Kejujuran (menyampaikan sesuatu apa adanya termasuk izin tidak masuk)
4	Kedisiplinan (Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku)
5	Keteladanan
6	Etos kerja (komitmen dan semangat dalam melaksanakan tugas)
7	Inovasi dan kreativitas (kemampuan dan kemauan untuk menghadapi pembaharuan)
8	Kemampuan menerima kritik dan saran
9	Kemampuan berkomunikasi (dapat menyampaikan ide-idenya dengan bahasa yang tepat)
10	Kemampuan bekerja sama

C. Pelaksanaan pemantauan proses

Pelaksanaan pemantauan proses dilakukan secara acak dan tidak terjadwal.

Ini dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan tidak direayasa.

Pemantauan tersebut di lakukan pada semester I dan semester II Tahun Ajaran 2024/2025 mulai awal Juli 2024 sampai Juni 2025

D. Penilaian

Lampiran – Lampiran

Nama – nama yang diberi penilaian Pelaksanaan Pembelajaran :

No.	Tgl. Supervisi	Nama guru yg disupervisi
1	Senin, 3 Februari 2025	Kuzsiyah, S.Pd.I
2	Selasa, 4 Februari 2025	Zaenur Rosadah, S.Pd.
3	Rabu, 5 Februari 2025	Tri Romdiyah, S.Pd.I
4	Kamis, 6 Februari 2025	Waliyun Nasroh, S.Pd.I
5	Jum'at, 7 Februari 2025	Akhmad Mudasir, S.Pd.I
6	Sabtu, 8 Februari 2025	Rizki Lutviyani, S.Pd.
7	Senin, 10 Februari 2025	Aris Hidayat, S.Pd
8	Selasa, 11 Februari 2025	Faizul Muna, S.Pd

E. Tindak Lanjut

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan komitmen guru, dilakukan beberapa upaya yang dilakukan baik berupa rekontrak maupun pelatihan

LAPORAN PENGAWASAN PROSES PEMBELAJARAN

MI MA'ARIF SOKA PONCOWARNO

TAHUN PELAJARAN 2022/20223

No	Nama	Hasil Temuan/Pengawasan	Tindak Lanjut
1	Faizul Muna	Kurang penguasaan kelas	Dipanggil secara khusus dan ikut pelatihan
2	Akhmad Mudasir	Masih Konvensional	Dipanggil secara khusus dan ikut pelatihan

Foto Kegiatan Penelitian



Kegiatan KKG ALIPOKU guru kelas



Kegiatan PHBI



Rapat Madrasah



Rapat Bersama Komite



Kegiatan Kemah Kwarran



Kegiatan Seni



Kegiatan Sosialisai Tata Tertib kepada Wali Murid baru



Kegiatan Workshop Eksternal



Kegiatan Ekstra Pramuka



Kegiatan Workshop Internal



Sosialisasi Program Madrasah kepada wali murid di paguyuban



Pelatihan Media Pembelajaran Bersama Kelompok KKG Kecil



Bimbingan Konseling pada anak



Pagar Nusa mewakili Kabupaten Kebumen di Magelang

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

Nama : Umdatus Sukriyah
Tempat/tgl Lahir : Kebumen, 31 Maret 2001
Alamat Rumah : Dk. Kedungjati Rt 001/001 Desa
Soka, Kecamatan Poncowarno
Kabupaten Kebumen
Nama ayah : Abdul Khalim
Nama Ibu : Purwaningsih

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD Negeri 1 Desa Soka Kecamatan Poncowarno Kabupaten Kebumen (2007 – 2013)
- b. MTs Khaudlul Ulum Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen (2013 – 2016)
- c. MA Negeri 2 Kebumen (2016 – 2019)
- d. S1 Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen (2019 – 2023)
- e. S2 Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen (2023 – 2025)

2. Pendidikan Non - Formal

- a. Pondok pesantren Darussalam Desa Adikarso Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen (2016 – 2019)
- b. Pondok Pesantren As-Shidiqiyyah Desa Bojongsari Kecamatan Alian Kabupaten Kebumen (2020 – 2023)

C. Riwayat Pekerjaan

1. Pabrik Sumpia Tamanwinangun Kebumen (2019)
2. MI Ma'arif Soka Poncowarno Kebumen (2020 – Sekarang)