**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI POLA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH YANG EFEKTIF**

Ade Ikbal Pauji

Institut Agama Islam Tasikmalaya

[adeikbalpauji@gmail.com](mailto:adeikbalpauji@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan efisiensi, efektivitas dan peningkatan kinerja organisasi sekolah, dengan ditopang kemampuan komunikasi interpersonal kepala madrasah agar tercipta keselarasan, kesepahaman, dan kesesuaian tujuan antara pemimpin dan anggotanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia pendidkan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis secara mendalam terkait strategi peningkatan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta Ci doyang Kabupaten Ciamis melalui pola komunikasi interpersonal dan kepemimpinan manajerial kepala madrasah yang efektif. Pengumpulan data melalui metode wawancara mendalam, observasi mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menginterpretasikan bahwa dalam konteks manajerial kepala madrasah di MTsS Ci doyang sebagai upaya peningkatam kinerja guru, di mulai dari proses perencanaan, perumusan visi, misi, dan tujuan madrasah, menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam peningkatan kinerja guru, menumbuhkan sifat harmonis dan kebersamaan serta kerjasama yang suportif, pelibatan guru dalam pengembangan kurikulum menuju keprofesionalan guru, meningkatkan profesi melalui workshop, memberikan motivasi belajar untuk melanjutkan studi, memperhatikan kesejahteraan guru serta membangun iklim kerja yang baik. Komunikasi interpersonal yang terjalin di madrasah turut menjadi faktor yang menjadikan guru dapat merasa dihargai dan pada akhirnya dapat menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja. Adapun hasil dari peningkatan kinerja tersebut, dijadikan sebagai pedoman dalam evaluasi kinerja, dengan pemberian penghargaan dan tugas tambahan sebagai wakil kepala madrasah bagi guru yang memiliki kinerja yang baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Guru, Komunikasi Interpersonal, Manajerial

***ABSTRACT***

*Leadership is a key factor in determining the efficiency, effectiveness and improvement of school organizational performance, supported by the interpersonal communication skills of the madrasah principal in order to create harmony, understanding, and conformity of goals between leaders and their members, so as to increase the productivity and performance of good educational human resources. The purpose of this study was to reveal and analyze in depth the strategy for improving teacher performance at the Ci Doyang Private Middle School, Ciamis Regency through effective interpersonal communication patterns and managerial leadership of the madrasah principal. Data collection through in-depth interview methods, in-depth observation, and documentation studies. The results of the study interpret that in the managerial context of the madrasah principal at MTsS Ci Doyang as an effort to improve teacher performance, starting from the planning process, formulating the vision, mission, and goals of the madrasah, organizing various activities in improving teacher performance, fostering harmonious and togetherness traits and supportive cooperation, involving teachers in curriculum development towards teacher professionalism, improving the profession through workshops, providing learning motivation to continue studying, paying attention to teacher welfare and building a good work climate. Interpersonal communication that is established in the madrasah also becomes a factor that makes teachers feel appreciated and ultimately can be a motivation in improving performance. The results of the performance improvement are used as guidelines in performance evaluation, by giving awards and additional tasks as deputy head of the madrasah for teachers who have good performance.*

*Keywords: Leadership, Teacher Performance, Interpersonal Communication, Managerial*

**PENDAHULUAN**

Guru dipandang sebagai figur sentral dalam sumber daya manusia pendidikan yang keberadaannya sangat penting terutama dalam memastikan keterlaksanaan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan satuan Pendidikan yang efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan guru dalam praktiknya memiliki peran, fungsi, serta kedudukan yang spesifik dalam menghantarkan keterlaksanaan dan keberhasilan proses pendidikan. Ketidakberadaan guru di lingkungan satuan Pendidikan tentu akan memengaruhi aktifitas pembelajaran, dan dipastikan aktivitas Pendidikan dan pembelajaran akan sulit berlangsung dengan optimal, efektif, dan efisien, sebab guru merupakan pihak yang berhubungan secara langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Walaupun, di zaman sekarang setiap siswa dapat mengakses, mencari, dan menggali informasi, materi, dan sumber pengetahuan dari berbagai sumber dari internet, tapi keberadaan seorang guru tidak semudah itu digantikan oleh mesin. Tugas guru bukan hanya mentransformasikan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi bagaimana menjadikan siswa itu menjadi generasi penerus yang berpendidikan, berakhlak mulia, bermoral baik, serta memiliki rasa nasionalisme yang tinggi.

Guru dipandang sebagai sumber daya manusia pendidikan yang sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Akan tetapi, fenomena yang terjadi saat ini terutama di lingkungan Lembaga pendidikan swasta yang masih berkembang adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan yang secara mutu, kinerja, dan profesionalitasnya dirasa masih rendah. Pendidikan nasional belum dapat membangun sumber daya manusia yang unggul, dari segi intelektualitas, profesionalitas, kinerja, moralitas serta berdaya saing. Rendahnya kualitas tenaga pendidik saat ini menjadi PR bagi para pemangku kebijakan pendidikan dari mulai tingkat pusat sampai dengan tingkat persekolahan yakni kepala sekolah selaku manajer dalam Lembaga pendidikan.

Proses mempersiapkan sumber daya manusia pendidikan yang bermutu, professional, berdaya saing serta memiliki kinerja yang baik tidak saja terletak pada kebutuhan fisik semata, namun perlu adanya penekanana dari aspek spiritual dan etika moral yang luhur. Hal ini mengidentifikasikan bahwa peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh seluruh komponen dalam sistem pendidikan seperti iklim pembelajaran yang kondusif, sarana prasarana yang memadai, sumber belajar, kurikulum yang disempurnakan, peningkatan mutu dan pemerataan penyebaran guru, dan didukung oleh kebijakan pemerintahan, baik di daerah maupun di pusat.

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Keberadaan kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks, serta peran yang sangat besar dalam hal kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah secara umum merupakan sosok pimpinan sekolah yang harus dapat menggerakkan, memengaruhi, memotivasi,, serta mengarahkan setiap sumber daya manusia pendidikan yang ada di Lembaga sekollah agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kaitannya dengan strategi peningkatan kinerja guru. Kinerja tersebut pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik secara intrinsik dalam diri guru tersebut, ataupun secara ekstrinsik. Faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja guru tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan, serta dapat berasal dari luar atau lingkungan sekitar diantaranya dari rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Kemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru di sekolah, hal ini dikarenakan kepala madrasah merupakan sosok orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala madrasah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala madrasah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan (Romandoni, Sulistyorini, & Efendi, 2024).

Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari peran kepala madrasah yang efektif. Menurut Sorenson & Goldsmith (2009) sebagaimana dikutip oleh Rosyadi (2015) bahwa kepala madrasah yang efektif menunjukkan kualitasnya melalui beberapa cara, diantaranya membangun iklim sekolah yang baik, terbuka dan positif, memantau kinerja guru dan siswa, mengkomunikasikan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah, mengembangkan lingkungan belajar yang aman dan tertib, memfasilitasi pembelajaran yang mendorong prestasi siswa, merencanakan program pengembangan professional, menerapkan evaluasi yang berkelanjutan, serta menyelaraskan rencana kurikulum yang diarahkan untuk meningkatkan pengaran dan pembelajaran dari segi kognitif, psikomotorik, dan apektif (Rosyadi & Pardjono, 2015).

Penelitian terkait kinerja guru telah banyak dilakukan oleh para peneliti, diantaranya adalah tentang peningkatan kinerja guru yang distimulus melalui pemberian pelatihan (Slameto & dkk., 2017), implementasi penelitian system SKS yang diarahkan dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui kegiatan sepervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas sekolah (Sarifudin, 2019), serta implementasi manajemen strategik dalam konteks strategi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yang professional (Nurmasyitah, 2015; Emda, 2016; Muspawi, 2020). Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti, berfokus pada bagaimana strategi kepala madrasah selaku manajer sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, karena bagaimanapun aspek kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi guru dalam meningkatkan kinerjanya, serta berfokus pada pola komunikasi interpersonal yang dibangun di sekolah guna memengaruhi kinerja guru. Peneliti berpendapat bahwa penelitian mengenai kinerja guru adalah satu tema yang menarik dan krusial untuk dibahas karena guru yang memiliki kinerja yang baik dan professional, dipastikan akan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan kurikulum pendidikan, kemajuan IPTEK dan pola pembelajaran yang adaptif sesuai kebutuhan dan tantangan zaman.

Salah satu ciri dari krisis Pendidikan Indonesia saat ini adalah berada pada guru yang belum mampu memiliki kinerja atau *work performance*  yang baik dan memadai. Dalam beberapa penelitian menunjukan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya didasari oleh kualitas dan kemempuan penguasaan kompetensi personal yang memadai (Asiah, 2017). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kaitannya dengan strategi peningkatan kinerja guru melalui pola komunikasi interpersonal dan kepemimpinan manajerial kepala madrasah yang efektif, sebagai landasan bahwa perlu adanya upaya yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja guru terutama dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Kepemimpinan Manajerial**

Kepemimpinan pada dasarnya dapat diartikan sebagai aktifitas untuk mempengaruhi perilaku individu lain atau sebuah seni dalam mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Aktifitas inilah yang kemudian menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif, karena peran pemimpin menjadi salah satu faktor penentunya.

Secara harfiah kepemimpinan berasal dari kata pimpin, yang memiliki makna mengarahkan, membina, mengatur, memberi tuntunan, atau memberi petunjuk dan pengaruh. Dengan demikian seoranng pemimpin tentusaja memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan manajerial merupakan sebuah proses dalam mengarahkan dan memberi pengaruh terhadap setiap aktifitas organisasi untuk saling bersinergi dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Sunyoto & Susanti, 2019). Oleh karena itu, tentu saja pemipin dalam sebuah organisasi bukan hanya menjalankan dirinya dalam peran bos, akan tetapi menjadi sosok *leader* yang dapat membimbing dan menuntun anggotanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks persekolahan, kepemimpinan kepala sekolah berfokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran, pengembangan staf, supervisi pembelajaran, program pembelajaran di dalam kelas, evaluasi program guru dan siswa, penyiapan sumber daya manusia serta peningkatan kualitas sekolah dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang berfokus pada bagaimana guru mengajar siswa dan bagaimana mereka mengajar siswa. Pengaruh seorang kepala sekolah terutama pada bagaimana guru mengajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya seorang kepala sekolah untuk mendorong orang lain, termasuk guru, siswa, orang tua, komunitas, dan stakeholder lainnya, untuk mencapai tujuan dan visi sekolah. Banyak ahli setuju bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, yang mendasari definisi ini. Salah satu peran penting dalam pengelolaan sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sebuah sekolah dapat berhasil hanya jika semua siswa memahami dan setuju dengan visi dan misi sekolah dan memiliki keinginan dan kemampuan untuk mewujudkannya. Tidak ada rencana pengembangan sekolah yang lebih baik dan sistem yang dibangun untuk memungkinkan implementasinya. Dengan kata lain, kepala sekolah harus mampu menggabungkan peran manajer dan pemimpin.

**Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam kehidupan organisasi agar pekerjaan menjadi mudah dan menyenangkan. Dibutuhkan alat komunikasi untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di dalamnya sangat bergantung pada komunikasi. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau instansi dapat dianggap baik jika sumber daya manusianya dapat berkomunikasi dengan baik; sebaliknya, perusahaan dapat dianggap kurang baik jika sumber daya manusianya tidak dapat berkomunikasi dengan baik.

Menurut DeVito (Yuniar, 2019) komunikasi interpersonal terjadi ketika dua orang terhubung dalam beberapa cara dan memiliki kejelasan dalam hubungan mereka. Karena itu, menurut Kathleen S. Verderber (Afriyadi, 2015) komunikasi interpersonal adalah proses membangun hubungan baik dan memikul tanggung jawab bersama untuk membuat arti atau makna. Menurut Effendi komunikasi d*iadic* juga merujuk pada komunikasi interpersonal, yang berarti komunikasi antara dua orang yang berbicara secara langsung. Kontak langsung dapat terjadi tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui media seperti telepon, yang memiliki fitur dua arah atau timbal balik (Azzahra, Wolor, & Marsofiyati, 2023).

Anggota organisasi atau perusahaan membutuhkan komunikasi interpersonal yang efektif karena membantu mereka berbagi informasi dan saling memahami. Hubungan interpersonal yang dicirikan oleh ketidakberdayaan, ketidakberdayaan, ketidaksepakatan, dan konflik adalah upaya untuk memahami perbedaan yang tak terhindarkan dan bukan sebagai peluang untuk mengatasinya. Komunikasi interpersonal tidak hanya digunakan untuk menyampaikan pesan, tetapi juga membantu orang hormat satu sama lain, memahami perbedaan, dan peka terhadap satu sama lain (Anggraini & et. al., 2022). Dalam jangka panjang, ini akan meningkatkan potensi kerja karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Komunikasi interpersonal sangat penting karena (1) adalah bagian dari proses membangun identitas diri, (2) adalah cara untuk berbagi ide atau pikiran tentang realitas yang sedang dihadapi bersama, dan (3) dapat membantu mengurangi tekanan psikologis dari setiap masalah yang dihadapi.

**Kinerja Guru**

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Tugas-tugas ini biasanya ditentukan oleh indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa seseorang pegawai berada di tingkat kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan.

Kinerja adalah aktivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas penting yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ini menunjukkan seluruh potensi dan kemampuan seseorang, dan membutuhkan kepemilikan yang penuh dan menyeluruh (Zubair, 2017). Oleh karena itu, kinerja seseorang merupakan hasil pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan jabatan dan uraian tugasnya.

Kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan dan upaya guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik mungkin, termasuk perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran (Koswara & Rasto, 2016). Kinerja guru harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama mereka menjalankan tugas mereka sebagai guru di madrasah (Septiana & dkk, 2013). Kinerja guru yang baik tentu saja tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang strategi manajerial Kepala Madrasah dalam upaya peningkatan kinerja guru di MTs Swasta Cidoyang Kabupaten Ciamis (Creswell, 2014). Subjek penelitian ini meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru kelas di MTs Swasta Cidoyang. Penentuan subjek penelitian dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih subjek yang dianggap memiliki informasi yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pelaksanaan pembelajaran di sekolah meliputi kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, dan kesipan guru dalam menyiapkan media pembelajaran; Kedua, wawancara mendalam dilakukan kepada kepala madrasah dan wakil kepaa madarasah bidang kurikulum, serta guru kelas untuk memperoleh informasi tentang pelaksanaan pembelajaran dan kinerja guru di sekolah, kendala yang dihadapi, dan upaya menumbuhkan karakter disiplin siswa di sekolah; dan ketiga, studi dokumentasi, dilakukan dengan menganalisis dokumen-dokumen terkait, seperti silabus, RPP, media pembelajaran dan dokumen lain yang terkait dengan kinerja guru di sekolah. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan menggunakan berbagai metode pengumpulan data. Selain itu, akan dilakukan member checking dengan mengembalikan hasil analisis data kepada subjek penelitian untuk memastikan keakuratan dan keabsahan data. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Proses analisis data meliputi reduksi data, pada tahap ini data yang terkumpul akan diseleksi, disederhanakan, dan difokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tujuan penelitian. Penyajian data, artinya data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif atau bagan untuk memudahkan dalam pengambilan kesimpulan (Miles, Huberman, & Saldana, 2014). Pengambilan kesimpulan dengan cara menginterpretasikan data yang telah disajikan dan menghubungkannya dengan teori atau penelitian terdahulu yang relevan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang utama terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang dipimpinnya. Kepemimpinan efektif dari seorang kepala madrasah diharapkan mampu menciptakan dan membangun lembanga pendidikan yang bermutu. Semua aspek yang terkait dengan pendidikan tentunya harus dikelola dengan baik, termasuk guru yang dapat melaksanakan pembela jaran dengan optimal sesuai dengan tujuan pembelajaran. Gaya kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh besar terhadap lembaga pendidikan, terutama dalam hubungannya dengan guru sebagai subjek pendidikan. Kriteria yang menjadi tolok ukur kepala madrasah adalah konsistensi dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan oleh lembaga, menjaga eksistensi lembaga dengan sebaik mungkin, serta fokus pada kegiatan belajar mengajar dan kemampuan serta loyalitas guru dalam bekerja.

Kaitannya dengan strategi peningkatan kinerja guru di MTsS Ci doyang, Kepala Madrasah selaku manajer memiiki beberapa cara, diantaranya; pertama, memberdayakan setiap guru melalui kerjasama untuk peningkatan kinerja melaui keikutsertaan dalam forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), kepala madrasah melakukan kerjasama dengan sekolah lain dan pihak lain yang berkaitan dengan pelaksanaan semua kegiatan yang ada di Madrasah. Sebagai manajer kepala madrasah juga berusaha untuk mendayagunakan semua sumber daya sekolah untuk merealisasikan visi, misi dan mencapai tujuan. Kedua, Kepala madrasah senantiasa memberikan kesempatan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan profesinya, baik itu dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, juga mengikutsertakan guru dalam kegiatan workshop, seminar pendidikan yang kaitannya dengan peningkatan professional dan kinerja guru tersebut. Ketiga, Kepala madrasah senantiasa memotivasi keterlibatan setiap tenaga kependidikan, ditujukan bahwa kepala harus berupaya memotivasi keterlibatan setiap tenaga kependidikan dalam semua aktivitas di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala madrasah berpedoman pada asas keakraban, tujuan, keunggulan, empiris, persatuan, mufakat, dan asas integritas.

Di samping kemampuan menggerakkan bawahan, menggunakan seluruh potensi, kepala sekolah juga mesti memberi panduan yang dapat digunakan sebagai acuan oleh bawahan. Pemimpin harus mempunyai kompetensi menggerakkan karyawannya dan semua sumber daya yang ada serta lebih lanjut memberi pedoman yang dinamis, dalam aktivitas rutin ataupun tentative dan incidental. Dalam hal ini, kepala MTsS Cidoyang telah menerapkan pemikiran tersebut, dengan bukti adanya penjelasan rencana kerja lembaga pendidikan ini. Dalam hal ini perencanaan peningkatan dalam membangun dan menumbuhkan karakter kinerja guru yang dilaksanakan oleh kepala madrasah merupakan bentuk aktualisasi dari kompetensi yang dimilikinya untuk menggerakkan sumber daya dan memberi pedoman kerja.

Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja guru di MTsS Ci doyang yang telah dilaksanakan oleh kepala madrasah tidak lain merupakan sebuah usaha untuk menjadikan setiap perencanaan yang telah dibuat menjadi sebuah kenyataan, dengan adanya supervise, *controlling,* serta pemberian motivasi agar semua guru yang ada di madrasah dapat melaksanakan tugas, dan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik berjalan dengan maksimal, optimal, efektif, dan efisien. Usaha tersebut diarahkan agar proses pembelajaran terselenggara dengan efektif dan tujuan pembelajaran secara khusus, atau visi, misi, dan tujuan pendidikan secara umum dapat tercapai, sehingga dibutuhkan manajemen kepala madrasah untuk mengelola serta membuat sejumlah program yang nyata dan baik. Dalam pelaksanaan strategi tersebut tentu saja tidak lepas dari tantangan dan hambatan yang dihadapi, untuk itu dibutuhkan sosialisasi program serta pemberian motivasi kepada guru-guru secara berkelanjutan.

Untuk mewujudkan eksistensi guru yang professional dan memiliki kinerja yang baik, kepala MTsS Cidoyang sesudah membuat rencana menata dan meningkatkan kinerja guru, menindak lanjuti sekaligus melaksanaan pembinaan kepada mereka. Salah satu tanda guru profesional ialah guru harus mempunyai kepribadian dan budi pekerti yang mulia yang bisa memotivasi para peserta didik untuk mempraktekkan ilmu yang diajarkannya dan juga bisa dijadikan sebagai panutan (Nata, 2001)**.** Menyadari hal tersebut, Kepala madrasah MTsS Ci doyang selalu gencar menjadi poin *uswatun hasanah* sebagai fokum pembahasan, baik dalam rapat internal madrasah dengan para guru, ataupun rapat eksternal dengan orang tua/wali siswa, Masyarakat, serta *stakeholder* pendidikan. Kepala madrasah senantiasa memfokuskan pada pentingnya sikap yang patut dicontoh oleh para siswa. Selain guru mesti menjadi contoh para peserta didik, mereka juga harus senantiasa meningkatkan mutu kapabilitas sehingga guru benar-benar akan menjadi professional. Kepemimpinan yang efektif di lembaga pendidikan ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi staf serta siswa, membangun visi yang jelas, dan mengelola perubahan dengan baik (Yuki, 2013). Guru dituntut mempunyai pemahaman serta keterampilan yang tinggi, dan guru senantiasa diupayakan mengikuti konvensi, seminar, workshop, dan kursus-kursus terlibat secara luas dalam banyak kegiatan ilmiah dan sejumlah in service training” .

Setiap strategi yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah tentu saja perlu untuk dievaluasi, untuk mengukur seberapa jauh dan seberapa besar peningkatan kinerja guru melalui strategi yang telah dilaksanakan tersebut. Adapun hasil peningkatan kinerja yang dilaksanakan kepala madrasah MTsS Ci doyang ialah (a) menyusun laporan hasil evaluasi; (b) menyusun fakta integritas; (c) penggunaan sistem ketuntasan dan penilaian belajar melalui komputerisasi; (d) pemberian penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja yang baik; serta (e) mengidentifikasikan dari hasil evaluasi sebagai bahan revisi dan tindak lanjut. Kegiatan evaluasi ini dilaksanakan setahun dua kali, yakni pada awal semester, serta akhir semester. Hal ini membuktikan bahwa Kepala MTsS Ci doyang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap pentingnya peningkatan mutu pendidikan, salah satu caranya yakni dengan cara meningkatkan kinerja guru yang ada di madrasah. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Surya (2015) bahwa kepala madrasah yang sukses dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pembinaan secara kontinu agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan (Surya, 2015). Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dipahami bahwa kepala MTsS Ci doyang secara kontinu dan terprogram telah melaksanakan berbagai strategi guna untuk meningkatan kinerja guru di madrasah tersebut, hal ini didasari bahwa jika gurunya sudah professional dan berkualitas serta memilki kinerja yang baik maka mutu Lembaga dan hasil belajar siswa pun secara signifikan akan ikut mengalami peningkatan.

**SIMPULAN**

Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Keberadaan kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang cukup kompleks, serta peran yang sangat besar dalam hal kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Kepala madrasah secara umum merupakan sosok pimpinan sekolah yang harus dapat menggerakkan, memengaruhi, memotivasi,, serta mengarahkan setiap sumber daya manusia pendidikan yang ada di Lembaga sekolah agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah yang bermutu, tentu memerlukan guru yang berkualitas dan memiliki kinerja dan profesionalitas kerja yang baik. Untuk menciptakan hal, tersebut diperlukan berbagai strategi kaitannya dengan peningkatan kinerja guru di madrasah. Kepala MTsS Ci doyang, sebagai upaya peningkatam kinerja guru, telah melaksanakan berbagai strategi di mulai dari proses perencanaan, perumusan visi, misi, dan tujuan madrasah, menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam peningkatan kinerja guru, menumbuhkan sifat harmonis dan kebersamaan serta kerjasama yang suportif, pelibatan guru dalam pengembangan kurikulum menuju keprofesionalan guru, meningkatkan profesi melalui workshop, memberikan motivasi belajar untuk melanjutkan studi, memperhatikan kesejahteraan guru serta membangun iklim kerja yang baik. Adapun hasil dari peningkatan kinerja tersebut, dijadikan sebagai pedoman dalam evaluasi kinerja, dengan pemberian penghargaan dan tugas tambahan sebagai wakil kepala madrasah bagi guru yang memiliki kinerja yang baik.

Terkait dengan pencapaian mutu pendidikan dan tujuan sekolah yang efektif dan efisien bukan hanya merupakan tugas kepala madrasah saja, akan tetapi juga tugas guru, karena guru merupakan figure yang secara langsung berkaitan dengan siswa dalam proses pembelajaran. Setiap strategi yang telah dilakukan oleh kepala madrasah tidak akan maksimal hasilnya jika secara pribadi guru tersebut enggan dan malas untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini akan berjalan optimal jika guru memiliki semangat yang tinggi untuk terus berproses menjadi lebih baik lagi, dari segi akhlak, profesionalitas kerja, dan kinerjanya di madrasah.

# DAFTAR PUSTAKA

Asiah, S. (2017). Kepemimpinan Manajerial Pimpinan Lembaga Pendidikan (Kepala Sekolah) dalam Pengembangan Kualitas Produktivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(1), 1 - 14.

Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT Borneo Enterprsindo Samarinda. *Jurnal Ilkom Fisip Unmul, 3*(1), 362-376.

Anggraini, C., & et. al. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multi Disiplin Dehasen (MUDE)*, 337 - 342.

Azzahra, S. F., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Komunikasi Interpersonal Karyawan Divisi Marketing. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, 2*(7).

Creswell, J. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Emda. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru yang Profesional. *Lantanida Journal, 4*(2), 111-117.

Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 61.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Soucebook (3rd ed.) Thousand Oaks.* CA: Sage Publications.

Muspawi, M. (2020). Strategi menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 20*(2), 402-409.

Nata, A. (2001). *Paradigma Pendidikan Islam: Kapita Selekta Pendidikan Islam.* Jakarta: PT. Gramedia.

Nurmasyitah. (2015). Implementasi Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Lhoksemawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan, 3*(2), 158-168.

Romandoni, I. Y., Sulistyorini, & Efendi, N. (2024). Kepala Madrasah Sebagai Pemimpin (Leader) Pendidikan. *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5*(1), 1-12.

Rosyadi, Y. I., & Pardjono. (2015). PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MANAJER DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMP 1 CILAWU GARUT. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3*(1), 124-133.

Sarifudin. (2019). Peningkatan Kinerja Guru dalam Implementasi Penilaian Sistem SKS melalui Supervisi Akademik Pengawas Sekolah. *Edukasi Islam: Jurnal Pendidikan Islam, 8*(2).

Septiana, & dkk. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2*(1), 107-118.

Slameto, & dkk. (2017). Peningkatan Kinerja Guru melalui Pelatihan beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 27*(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D., & Susanti, F. E. (2019). *Kepemimpinan Manajerial : Kajian Peranan Penting Kepemimpinan dalam Kerangka Manajemen.* Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Surya, M. (2015). *Strategi Kepemimpinan dalam Pengembangan Madrasah.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuki, G. (2013). *Leadership in Organizations.* Boston: Pearson Education.

Yuniar, I. (2019). Analisis Komunikasi Interpersonal Karyawan Mutiara Super Kitchen Majalaya.

Zubair, A. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manager Pendidikan, 11*(4), 305-311.